

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam

Oleh :

CATUR FEBRIYANTI FAJRIN

NIM. 072323008

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO

2012

AN
ERTO



12

072323.01

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam

Oleh :

CATUR FEBRIYANTI FAJRIN

NIM. 072323008

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO

2012

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
NIM : 072323008
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul : **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 09 Juli 2012

Saya yang menyatakan,



Catur Febriyanti Fajrin
NIM 072323008

NOTA PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Naskah Skripsi
Sdri. Catur Febriyanti Fajrin
Lamp : 5 (lima) eksemplar

Purwokerto, 09 Juli 2012

Kepada Yth
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri (STAIN) Purwokerto
di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka saya sampaikan naskah skripsi saudara:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
NIM : 072323008
Jurusan : Syari'ah
Prodi : Ekonomi Islam
Judul : **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).**

Dengan ini memohon agar skripsi saudara tersebut di atas untuk dapat dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam (S.E.I)

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



H. Sochimjo, Lc, M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

yang disusun oleh saudara: **Catur Febriyanti Fajrin**, NIM. **072323008**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **26 Juli 2012** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Islam** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

Sekretaris Sidang

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP.19851112 200912 2 007

Pembimbing/Penguji

H. Sochim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Anggota Penguji

M. Bachrul Ulum, S.H., M.H.
NIP. 19720906 200003 1 002

Anggota Penguji

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto, 26 Juli 2012

Ketua STAIN Purwokerto



Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah [9]: 105)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah berkenan memberikan rahmat-Nya, petunjuk, dan jalan lapang bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini selesai berkat do’a, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

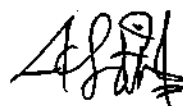
1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, Ketua STAIN Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M.Pd, Pembantu Ketua 1 STAIN Purwokerto, Drs. H. Ansori, M.Ag, Pembantu Ketua II STAIN Purwokerto, dan Dr. Abdul Basit, M.Ag, Pembantu Ketua III STAIN Purwokerto.
3. Drs. H. Syufa’at, M.Ag, Ketua Jurusan Syari’ah dan Iin Solikhin, M.Ag, Sekretaris Jurusan Syari’ah STAIN Purwokerto.
4. Marwadi, M.Ag, Penasehat Akademik Program Studi Ekonomi Islam.
5. Ahmad Dahlan Rosyidin, M.S.I, Ketua Program Studi Ekonomi Islam.
6. H. Sochimim, Lc., M.Si, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen jurusan Syariah STAIN Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.

8. Seluruh staf tata usaha, petugas perpustakaan dan karyawan jurusan Syariah STAIN Purwokerto.
9. Direktur BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berkenan memberikan izin menjadikan BPRS Buana Mitra Perwira sebagai obyek penelitian.
10. Segenap karyawan dan karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga atas segala bantuan yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
11. Bapak (Alm), walaupun kau tlah tiada tapi semangatku untuk meraih masa depan adalah karenamu dan ingin memberikan yang terbaik bagimu semoga kau bahagia disana, Ibu, kakak dan ponakan tercinta yang selalu memberikan do'a, dorongan, dan semangat serta membantu baik moril maupun materiil hingga selesainya skripsi ini semoga selalu Allah muliakan.
12. Riyo Niko Pratama atas dukungan, pengertian, perhatian serta memberikan pengalaman yang berarti selama penyusunan skripsi ini.
13. Rekan-rekan khususnya angkatan 2007 Program Studi Ekonomi Islam dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis sampai akhir penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu berbagai saran dan kritikan sangat penulis harapkan untuk perbaikan kedepannya. Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Purwokerto, 9 Juli 2012

Penulis



Catur Febriyanti Fajrin

NIM. 072323008

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	ts	te dan es
ج	jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

2. Vokal

1) Vokal tunggal (*monofong*)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasroh	i	i
ـُ	Damah	u	u

Contoh: كَتَبَ - kataba

يَذْهَبُ - yazhabu

فَعَلَ - fa'ala

سُئِلَ - su'ila

2) Vokal rangkap (*diftong*)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَ —	Fathah dan ya	ai	a dan i
وَ —	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ - kaifa

هَوَّلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يَ ا	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يَ ي	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
يَ و	dammah dan wawu	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

قِيلَ - qīla

رَمَى - ramā

يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1) *Ta marbutah* hidup

ta marbutah yang hidup atau mendapatkan *harakat fathah, kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah /t/.

2) *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

- 3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h)

contoh:

روضة الأطفال	Raudah al-Aṭfāl
المدينة المنورة	al-Madīnah al-Munawwarah
طلحة	Ṭalḥah

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā نَزَّلَ - nazzala

6. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf // diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh:

الرَّجُل - al-rajulu

القلم - al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	اكل	Akala
Hamzah di tengah	تأخذون	ta'khudzūna
Hamzah di akhir	التوء	an-nau'u

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; dapat dipisah perkata dan dapat pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh:

وان الله هو خير الرازقين : wa innallaha lahuwa khair ar-rāziqin

فاوقوا الكيل والميزان : fa aufū al-kaila wa al-mizān

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Hipotesis Penelitian	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
F. Telaah Pustaka	8
G. Variabel	11
H. Metode Penelitian	12
I. Sistematika Penulisan	20

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG MOTIVASI DAN KINERJA

A. Orientasi Umum Tentang Motivasi	22
1. Definisi Motivasi	22
2. Jenis-Jenis Motivasi	23
3. Tujuan Pemberian Motivasi	25
4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	26
5. Teori Motivasi	27
B. Orientasi Umum Tentang Kinerja	33
1. Definisi Kinerja	33
2. Tujuan Penilaian Kinerja	34
3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	34
4. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja.....	35
5. Manajemen Kinerja	35
C. Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.....	37

BAB III MOTIVASI DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA

A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	40
1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Buana Mitra Purbalingga	40
2. Struktur Organisasi	40
3. Produk - produk Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana.....	46
B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	52

1. Deskripsi Pemberian Motivasi di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	52
2. Deskripsi Hasil Angket.....	54
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
B. Pengujian Hipotesis	65
C. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran – saran	70
C. Kata Penutup	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

Catur Febriyanti Fajrin

E-mail: putri.bontot.fajrin2@gmail.com

Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syariah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

BPRS Buana Mitra Perwira merupakan salah satu bank syariah yang ada di wilayah Purbalingga. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah bertugas menghimpun dan menyalurkan dana ke masyarakat dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. BPRS Buana Mitra Perwira dalam menjalankan usahanya bersaing dengan BPRS/BUS lainnya sehingga mengoptimalkan kinerja organisasi perusahaan guna mencapai keberhasilan. Upaya mengoptimalkan kinerja salah satunya dengan melalui pemberian motivasi. Namun apakah dengan pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh*. Analisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan uji validitas, reliabilitas serta regresi linier sederhana, adapun perhitungan dengan *SPSS for windows Release 17.00*.

Pengujian dilakukan dengan uji *r* dan uji *F*. Besarnya uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa hasil *r* hitung > *r* tabel. Hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan keberpengaruhan yang signifikan. Hasil analisis diketahui persamaan regresi linier sederhana antara motivasi dengan kinerja karyawan $Y = 18,449 + 0,490X$ yang bermakna bahwa tanpa adanya pengaruh dari motivasi maka kinerja sebesar 18,449, kinerja akan meningkat seiring meningkatnya motivasi sebanyak 0,0490 kali. Sedangkan hasil akhir perhitungan motivasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji *F* juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi keberpengaruhan signifikan tersebut sebesar 74,510%. Artinya bahwa indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari uji *F* ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Kata kunci : motivasi, kinerja, karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Semakin besar suatu organisasi, semakin besar pula masalah yang dihadapi. Dengan demikian, tugas dan tanggung jawab pimpinan makin banyak dan makin kompleks pula. Tugas manajer hendaknya dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia berikut dengan kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber Daya Manusia memiliki potensi yang sangat strategis dalam suatu organisasi/perusahaan. Artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik.¹

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki untuk suatu organisasi salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang Sumber Daya Manusia. Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan keharusan mutlak.²

¹ Ambar Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 21.

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 181-182.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Di masa krisis yang melanda seperti sekarang ini, dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dalam melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan Sumber Daya Manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan yang khusus dan pengelompokan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi dalam diri individu pekerja tersebut. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti: kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui

bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Sementara itu kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³ Kinerja memiliki makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴

Tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien apabila para karyawan sebagai pengelola mempunyai kinerja yang baik. Karyawan dituntut memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan dalam menjalankan usahanya. Dilain pihak perusahaan dituntut pula untuk dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Balas jasa tersebut pada umumnya berupa pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dalam bekerja.

³ Veithzal Rivai, dkk, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 13-14.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 2.

Manusia dalam berbuat atau bertindak selain terikat oleh faktor-faktor yang datang dari luar, juga ditentukan oleh faktor-faktor yang datang dari dalam diri organisme yang bersangkutan. Oleh karena itu manusia selain ditentukan oleh faktor luar juga ditentukan oleh faktor dalam, yaitu berupa kekuatan yang datang dari organisme yang bersangkutan yang menjadi pendorong dalam tindakannya. Dorongan yang datang dari dalam untuk berbuat itu yang disebut motif. Motif berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak atau *to move*. Karena itu motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat. Motif sebagai pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi. Jika orang ingin mengetahui mengapa orang berbuat atau berperilaku ke arah sesuatu seperti yang dikerjakan, maka orang tersebut akan terkait dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi (*motivated behavior*). Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan.⁵

BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan syari'ah, bertugas menghimpun dan menyalurkan dana ke masyarakat dengan prinsip-prinsip ekonomi islam. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dalam menjalankan usahanya bersaing dengan BPRS atau BUS lainnya sehingga mengoptimalkan kinerja organisasi perusahaan guna mencapai keberhasilan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan sangat tergantung pada pemberdayaan berbagai sumber daya yang

⁵ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002), hlm. 168-176.

optimal pada perusahaan tersebut. Dengan kondisi tersebut pihak manajemen BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga harus meningkatkan perhatian terhadap peranan atas keberadaan Sumber Daya Manusia profesional yang mampu mengelola perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Upaya dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kesempatan, kapasitas, kemauan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, sistem pekerjaan, aspek ekonomi, aspek teknis, pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut menjadi faktor terpenting dalam upaya peningkatan kinerja.

Salah satu kendala yang dihadapi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga adalah kinerja karyawan yang masih lemah. Upaya untuk mengoptimalkan kinerja salah satunya melalui pemberian motivasi. Bentuk pemberian motivasi oleh pihak manajemen BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yaitu taushiyah yang berisikan hal-hal yang bisa dijadikan pelajaran. Pemberian motivasi juga diberikan dengan metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung seperti pujian, penghargaan, bonus, sedangkan metode tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas. Namun apakah dengan pemberian motivasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian mengenai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan.⁶

⁶ Wawancara dengan Sri Aprilliawati Maftukhah, Kepala Divisi Operasional BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tanggal 4 Oktober 2011.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

B. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah penafsiran dan pengertian serta memperoleh gambaran yang jelas tentang judul yang diangkat maka, ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami permasalahan yang akan dibahas. Adapun istilah-istilah yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.⁷

Jadi yang dimaksud pengaruh dalam skripsi ini yaitu kekuatan yang timbul dari variabel motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan.⁸

Dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan.⁹

⁷ Anton M. Mulyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 664.

⁸ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 36.

⁹ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 142.

Yang dimaksud motivasi dalam skripsi ini adalah hal apa yang menimbulkan dan mendorong semangat kerja karyawan.

3. Kinerja

Sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja.¹⁰

Yang dimaksud kinerja dalam skripsi ini yaitu melakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan karyawan.

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), pegawai, buruh, pekerja.¹¹

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah generalisasi atau rumusan kesimpulan yang bersifat tentatif (sementara), yang hanya akan berlaku apabila setelah diuji terbukti kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁰ Anton M. Mulyono, *Kamus Besar...*, hlm. 570.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 393.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan baru yang belum didapat pada teori yang dipelajari di bangku kuliah.

b. Bagi Perbankan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi manajemen perusahaan dalam usaha mengoptimalkan kinerja karyawan.

c. Bagi Dunia Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman sekaligus dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Telaah Pustaka

Ada beberapa buku yang berkaitan dengan topik yang penulis angkat dalam penelitian ini, antara lain: dalam bukunya Hamzah B. Uno yang berjudul *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, menjelaskan bahwa motivasi merupakan

dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹²

Pandji Anoraga dalam bukunya *Psikologi Kerja* menjelaskan mengenai motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.¹³

Suparmin dalam bukunya *Motivasi dan Etos Kerja* menjelaskan pengertian motivasi, proses motivasi, pemberian motivasi berdasarkan karyawan dan teori motivasi.¹⁴

Dalam bukunya Abdurrahman Fathoni yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan oleh motivasi yang ditimbulkan dan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki (intrinsik). Kekuatan motivasi dari sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (motivasi yang timbul oleh dorongan yang ditimbulkan dari dalam dirinya dan lingkungan. Sedangkan aspek

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 3.

¹³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 35.

¹⁴ Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja*, (Jakarta: Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan, 2003), hlm. 6.

lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.¹⁵

R. Wayne Pace Don F. Faulus dalam bukunya yang berjudul *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* menjelaskan bahwa kinerja yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi. Dua jenis perilaku atas tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja pekerjaan, tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan, termasuk terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut.¹⁶

Dalam bukunya Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, yang berjudul *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

¹⁵ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 79-80.

¹⁶ R. Wayne Pace Don F. Faulus, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda, 2001), hlm. 134.

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁷

Dalam skripsi yang ditulis Miratul Faizah yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Majenang*". Bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel-variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu path analysis (analisis jalur).¹⁸

G. Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

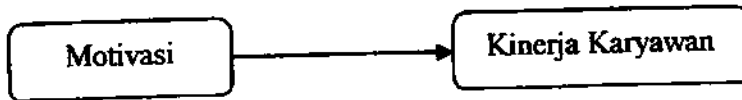
1. Variabel *independen* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*.

¹⁷Veithzal Rivai, dkk, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 15-16.

¹⁸ Miratul Faizah, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi*, (Fakultas Ekonomi Unsud, 2008), hlm. 85.

2. Variabel *dependen* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁹

Hubungan variabel *independen* (X) dan *dependen* (Y) dapat dilihat dalam bagan berikut ini:



H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari segi bidang dan sumber data, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk meneliti gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang terletak di Jl. MT. Haryono No. 267 Purbalingga.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Dari karyawan tersebut akan diperoleh informasi tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 38-39.

²⁰ Abdurrahman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2006), hlm. 96.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian. Dalam skripsi ini yang menjadi objek penelitian adalah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung. Dalam hal ini data-data yang didapat dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan tertentu.²¹

Dalam hal ini penulis menggunakan data-data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi maupun angket/kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dari pihak lain, yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.²²

Data sekunder yang dipakai adalah data-data yang berasal dari buku-buku, jurnal, penelitian yang terkait dengan tema, internet maupun dari makalah-makalah.

5. Populasi dan Sampel

Untuk dapat menentukan jumlah responden yang akan menjawab angket, maka harus ditentukan sampel dari populasi yang akan diteliti dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan mengangkat kesimpulan umum.

²¹ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1994), hlm. 134.

²² Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

a. Populasi

Populasi adalah himpunan semua individu atau objek yang menjadi bahan pembicaraan atau bahan studi oleh peneliti.²³ Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Subdiv Operasional BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga jumlah karyawan sebanyak 42 orang.

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dipilih peneliti untuk dijadikan subjek penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²⁴ Karena data yang diperoleh “n” sebanyak 42 orang dan kurang dari 100 orang, maka penulis akan mengambil sampel semuanya.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti.²⁵

Akan melakukan observasi langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

²³ Turmudi dan Sri Harini, *Metode Statistika: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 9.

²⁴ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 95.

²⁵ Burhan Asofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 58.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.²⁶

Proses wawancara dilakukan penulis dengan tujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam hal ini, penulis mengadakan wawancara dengan Direktur BPRS Buana Mitra Perwira.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.²⁷

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data-data dari sumber berupa catatan-catatan penting seperti sejarah perkembangan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, struktur organisasi, data tentang permasalahan yang sedang diteliti, data-data lainnya yang mendukung penelitian ini.

d. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.²⁸ Dalam kuesioner ini digunakan

²⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 193.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 124.

Skala Likert dalam bentuk *Checklist* dan jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	4
ST	= Setuju	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

7. Metode Analisis Data

a. Pengujian Validitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas alat ukur (kuesioner) yang digunakan. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor item pernyataan

Y = skor total item pernyataan

n = jumlah responden

Dengan derajat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$, maka kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.²⁹

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat dipercaya atau diandalkan, dilakukan uji reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Yang dapat diformulasikan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

σb^2 = varian total

σt^2 = jumlah varian butir

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$, maka kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti variabel yang diuji reliabel.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti variabel yang diuji tidak reliabel.³⁰

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya.

²⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 53.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 51.

Analisis regresi linier sederhana ini penulis gunakan karena dalam penelitian yang akan dilakukan untuk variabel independennya satu yaitu motivasi sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja. Bentuk persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kinerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas (motivasi)

Untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel (yaitu variabel bebas dengan variabel terikat), maka dengan persamaan regresi tersebut maka kita tentukan nilai a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

d. Pengujian Hipotesis

Uji statistik regresi linier sederhana untuk menghitung dan menguji ada tidaknya signifikan antara pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan melalui koefisien regresinya dengan menggunakan uji F.

Prosedur pengujian statistiknya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan informasi hipotesis penelitian tersebut:

Hipotesis penelitiannya adalah ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b) Menentukan taraf nyata (α) dan F_{tabel} taraf nyata yang akan digunakan biasanya sebesar 5% (0,05) maksud dari taraf signifikan tersebut adalah tingkat kesalahan dalam perhitungan penelitian hanya sebesar 5% dan 95% terdapat kebenaran. Nilai F_{tabel} memiliki derajat kebebasan (dk) $V_1 = 1$, $V_2 = n - 2$, $F_{\alpha}(V_1)(V_2)$
- c) Menentukan nilai uji statistik F_{hitung} :

$$F = \frac{b^2 \sum (X - \bar{X})^2}{S_e^2}$$

Dimana :

S_e^2 adalah simpangan baku koefisien residu dengan rumus:

$$S_e^2 = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a(\sum Y) - b(\sum XY)}{n - 2}}$$

- d) Kesimpulan yaitu menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak dalam penelitian tersebut.³¹

³¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 103-107.

e) Kriteria Uji Kolinieran Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja terdapat kolinieran dengan taraf signifikansi 5 % maka kriteria pengujiannya:

Kriteria uji = $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.³²

L. Sistematika Penulisan

Untuk menyusun laporan hasil penelitian ini penulis menggunakan sistematika pembahasan yang dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman keseluruhan hasil pemahaman ini. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal dari skripsi ini memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, kata pengantar, dan daftar isi.

Bab I merupakan pendahuluan yang memuat beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, hipotesis, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II sebagai landasan teori yang akan membahas tinjauan umum tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

³² Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 245.

Bab III sejarah tentang BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga struktur organisasi, produk penghimpunan dana dan pembiayaan serta gambaran umum tentang pemberian motivasi kepada karyawan di BPRS Buana Mitra Purbalingga.

Bab IV merupakan bab yang menguraikan analisis data-data yang diperoleh dengan metode yang telah ditentukan.

Bab V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran – saran dan kata penutup, kemudian pada bagian akhir skripsi ini penulis cantumkan daftar pustaka, lampiran–lampiran serta daftar riwayat hidup.



BAB II

TINJAUAN UMUM MOTIVASI DAN KINERJA

A. Orientasi Umum Tentang Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan, atau bersikap tertentu. Secara etimologis, motif dalam bahasa Inggris yaitu *motive* yang berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Jadi istilah motif berkaitan erat dengan gerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau juga disebut dengan perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi suatu tingkah laku.¹

Motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku. Motivasi juga diartikan sebagai satu variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran. Di dalam diri seseorang motivasi berfungsi sebagai pendorong kemampuan, usaha, keinginan, menentukan arah dan menyeleksi tingkah laku. Kemampuan adalah tenaga, kapasitas atau kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan yang dihasilkan dari sejak lahir atau merupakan hasil dari pengalaman. Usaha

¹ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 268.

adalah penyelesaian suatu tugas untuk mencapai keinginan. Keinginan adalah suatu harapan, kemauan, atau dorongan untuk mencapai sesuatu.²

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja.³

2. Jenis-jenis Motivasi

Para ahli psikolog mengklasifikasikan atau menggolongkan motif yang ada dalam diri manusia atau suatu organisme ke dalam beberapa golongan:

a. Motif Primer dan Motif Sekunder

Motif primer yaitu motif yang di latarbelakangi oleh proses fisiokemis di dalam tubuh, ciri motif primer bersifat bawaan, tidak dipelajari artinya tidak ada pengalaman yang mendahuluinya. Contohnya haus, lapar, beristirahat, dan bernafas. Motif primer bertujuan untuk menjaga keseimbangan tubuh.

Motif sekunder yaitu motif yang tidak bergantung pada proses fisiokemis yang terjadi dalam tubuh, ciri motif sekunder sangat tergantung pada pengalaman, makin bertambah umur makin bertambah pengalamannya.

b. Motif Intrinsik dan Motif Ekstrinsik

Motif intrinsik yaitu motif yang dapat berfungsi tanpa harus dirangsang dari luar. Seseorang melakukan sesuatu karena ia ingin melakukannya, misalnya orang yang gemar membaca tanpa ada yang

² Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 243.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 250.

mendorongnya ia akan mencari sendiri buku-buku untuk dibacanya. Motif ekstrinsik yaitu motif yang berfungsi karena ada perangsang dari luar, misalnya seseorang melakukan sesuatu karena untuk memenangkan hadiah yang khusus ditawarkan untuk perilaku tersebut.

c. **Motif Tunggal dan Motif Bergabung**

Berdasarkan banyaknya motif yang bekerja di belakang tingkah laku manusia, motif dapat dibagi menjadi motif tunggal dan motif bergabung, misalnya membaca surat kabar itu mungkin mempunyai motif yang umum, mungkin pula bermotif lain, misalnya membaca artikel tertentu yang berhubungan dengan tugas mata kuliah.

d. **Motif Mendekat dan Motif Menjauh**

Suatu motif disebut motif mendekat bila reaksi terhadap stimulus yang datang bersifat mendekati stimulus, sedangkan motif menjauh terjadi bila respons terhadap stimulus datang sifatnya menghindari stimulus atau menjauhi stimulus yang datang. Stimulus yang menimbulkan respon mendekat disebut stimulus positif, sedangkan stimulus yang menimbulkan respon menjauh disebut stimulus negatif. Contoh orang yang dalam keadaan lapar bila diberi stimulus makanan secara spontan ia akan mendekat timbul nafsu untuk memakannya. Namun jika berdasarkan pengalamannya ternyata makanan yang disediakan tersebut menyebabkan kambuhnya penyakit yang dideritanya, ia akan menjauh.

e. **Motif Sadar dan Tak Sadar**

Pada umumnya tingkah laku manusia disadari motivasinya, tetapi taraf kesadaran setiap tingkah laku berbeda-beda. Ada tingkah laku yang sungguh-sungguh disadari motivasinya, ada yang kurang disadari, dan ada yang tidak disadari motivasinya.

Apabila seseorang bertingkah laku tertentu namun orang tersebut tidak bisa mengatakan alasannya, motif yang menggerakkan tingkah laku itu disebut motif tidak sadar. Namun apabila seseorang bertingkah laku tertentu dan orang tersebut mengerti alasannya, motif yang melatar belakangi tingkah laku itu disebut motif sadar.

f. **Motif Biogenetis, Sosiogenetis dan Teogenesis**

Motif biogenetis yaitu motif yang berasal dari kebutuhan organisme orang demi kelanjutan hidupnya secara biologis, motif ini asli dalam diri orang dan berkembang dengan sendirinya. Contoh motif ini yaitu lapar, haus, istirahat, dan mengambil nafas.

Motif sosiogenetis yaitu motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang.

Sedangkan motif teogenetis adalah motif yang berasal dari interaksi antara manusia dan Tuhan.⁴

3. Tujuan Pemberian Motivasi

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

⁴ Alex Sobur, *Psikologi Umum...*, hlm. 294-298.

- c. Meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁵

4. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri.⁶

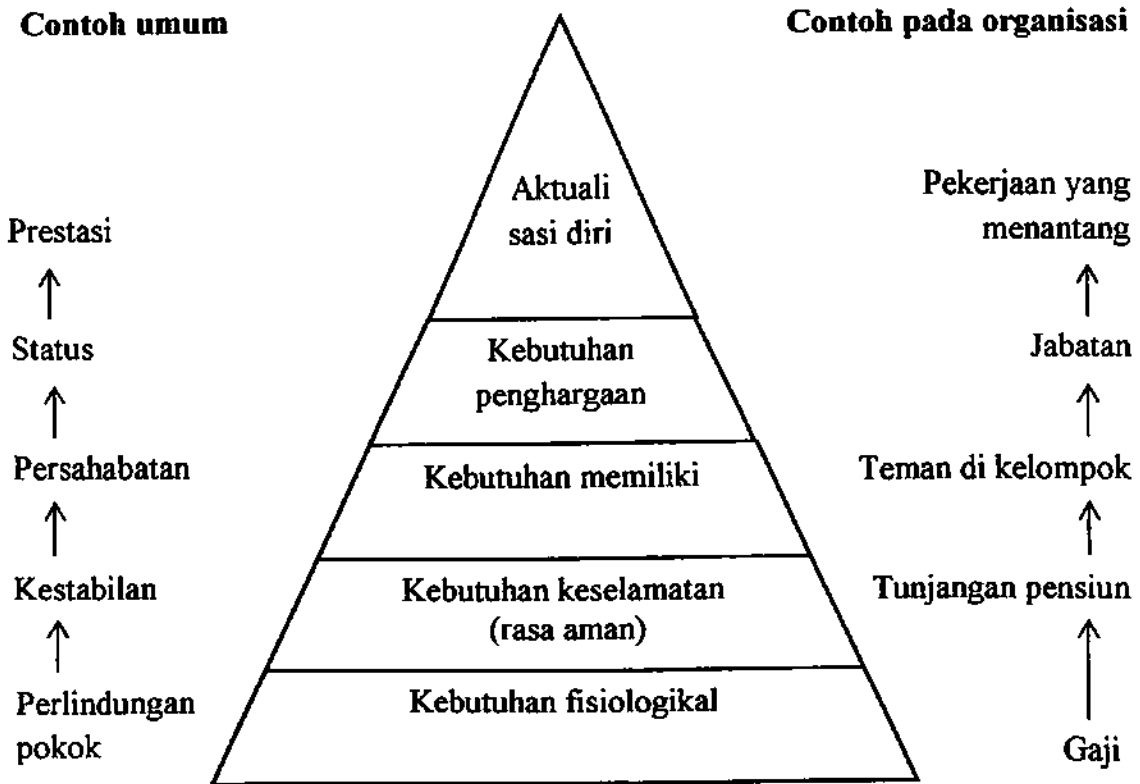
⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 97-98.

⁶ Faustino dan Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 180-181.

5. Teori Motivasi

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut teori kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi.



- 1) Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan paling rendah dari manusia.
- 2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman.

3) **Kebutuhan Berkelompok** (*Social needs, love needs, belonging needs, affection needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki.

4) **Kebutuhan Penghargaan** (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau keinginan berprestasi.

5) **Kebutuhan Aktualisasi** (*Self-actualization Needs, Self-realization Needs, Self-fulfillment Needs, Self-expression needs*)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yaitu kebutuhan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise.⁷

Salah satu teori motivasi yang paling banyak digunakan adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan Abraham Maslow tersebut. Bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya berdasarkan suatu kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah sampai kebutuhan paling tinggi.

b. **Teori Murray**

Teori kebutuhan menurut Murray berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat.

⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori ...*, hlm. 254-259.

Kebutuhan-kebutuhan manusia menurut Murray antara lain: pencapaian hasil kerja, afiliasi, agresi, otonomi, pamer, kata hati, memelihara hubungan baik, memerintah atau berkuasa, kekuatan, pengertian.

Dari uraian di atas, manusia dalam melakukan sesuatu pasti memiliki keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapainya.

c. Teori Alderfer

Menurut teori Alderfer disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*existence, relatidness, growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya (*existence*), ingin diundang, dan dilibatkan. Di samping itu manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga ingin selalu meningkatkan taraf hidupnya menuju kesempurnaan (ingin selalu berkembang).⁸

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Alderfer hanya mengemukakan tiga kelompok kebutuhan manusia, sedangkan Abraham Maslow mengemukakan lima kebutuhan kelompok manusia.

d. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Penelitian dilakukan dengan bertanya pada subjek penelitian tentang sebab-sebab mereka merasa puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan ketidakpuasan.⁹

⁸ *Ibid.*, hlm. 259.

⁹ *Ibid.*, hlm. 259-260.

Dalam teori ini tingkah laku manusia dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar (lingkungan).

e. Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y yang dikembangkan atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.¹⁰

Teori X menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama. Teori Y menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

f. Teori Ekspektasi dari Lewin dan Vroom

Teori ekspektasi mempunyai asumsi yaitu:

- 1) Manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang diharapkan dari karyanya. Oleh sebab itu, manusia mempunyai urutan kesenangan (*reference*) di antara sejumlah hasil yang ia harapkan.
- 2) Suatu usaha untuk menjelaskan motivasi yang terdapat pada seseorang selain harus mempertimbangkan hasil yang dicapai, ia juga harus mempertimbangkan keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkannya.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 260.

Berdasarkan asumsi di atas, Vroom mengembangkan suatu teori motivasi yaitu intensitas motif seseorang untuk melakukan sesuatu adalah fungsi nilai atau kegunaan dari setiap hasil yang mungkin dapat dicapai dengan persepsi kegunaan suatu tindakan dalam upaya mencapai hasil tersebut.¹¹

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

g. Teori McClelland

Tiga kebutuhan McClelland:

- 1) Kebutuhan akan prestasi yaitu dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Kebutuhan afiliasi yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuasaan yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.¹²

Dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yang mendorong gairah bekerjanya yaitu ingin berprestasi, ingin berhubungan dengan orang lain dan ingin mendapatkan kekuasaan.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 261.

¹² *Ibid.*, hlm. 264.

h. Teori Perilaku Skinner

Teori ini menyatakan bahwa yang mempengaruhi dan membentuk perilaku kerja disebut pembentukan perilaku (*operant conditioning*) atau disebut juga *behavior modification*, *positive reinforcement*, dan *skinnerian conditionin*.¹³

Seseorang melakukan pekerjaan memiliki alasan mengapa mereka mau bekerja dan memiliki kepuasan-kepuasan yang diminatinya dari bekerja. Hal itulah yang membentuk perilaku kerja.

i. Teori Porter-Lawler

Teori Porter-Lawler adalah teori pengharapan dari motivasi dengan orientasi masa depan dan menekankan antisipasi tanggapan-tanggapan atau hasil-hasil.¹⁴

Apa yang dilakukan manusia saat ini memiliki harapan yang ingin dicapai untuk masa depannya dan menginginkan mendapat hasil yang baik dari apa yang sudah ia lakukan.

j. Teori Keadilan

Teori keadilan menyatakan bahwa keadilan yang mempengaruhi sistem pengupahan mencakup tiga dimensi, yaitu dimensi internal, dimensi eksternal, dan dimensi individual. Dimensi internal yaitu setiap jabatan atau posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi atau perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi. Dimensi eksternal yaitu pengupahan dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi /

¹³ *Ibid.*, hlm. 265-266.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 266-267.

perusahaan yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis. Dimensi individual yaitu kewajaran atau keadilan yang dirasakan oleh setiap individu dengan individu lainnya.¹⁵

Teori tersebut dapat dikatakan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

k. Teori White

Teori White menyatakan motif uang bukanlah jaminan untuk meningkatkan kinerja manusia karena kebutuhan manusia akan uang ada kalanya mengalami titik kejenuhan sehingga uang tidak lagi memotivasi manusia. Di samping itu, manusia dapat menolak uang karena tugas yang dibebankan kepadanya melampaui kemampuannya.¹⁶

Dapat disimpulkan bahwa motif manusia melakukan pekerjaan tidak hanya uang tetapi menginginkan kebutuhan lain seperti kebutuhan fisiologis, keselamatan, berkelompok, penghargaan dan aktualisasi diri.

B. Orientasi Umum Tentang Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggris disebut *performance*.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 267-268.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 268.

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beragam tujuan antara lain dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan dari mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan karier, meningkatkan imbalan dan memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Pada saat perusahaan akan menilai kinerja karyawan perlu ditetapkan secara pasti tujuan penilaian tersebut. Pada umumnya ada tiga hal utama yang ingin dianalisis dari penilaian kinerja yaitu imbalan, kemampuan, dan kinerja.¹⁸

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatnya obyektivitas penilaian kinerja karyawan.
- b. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
- c. Meningkatnya kinerja karyawan.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 487-490.

¹⁸ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 223.

- d. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.¹⁹

4. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja dalam suatu perusahaan mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian kinerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian kinerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan.²⁰

5. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja juga

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori...*, hlm. 490.

²⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 134.

ditunjukkan oleh bagaimana berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan *review* atau peninjauan terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *review* diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Kemampuan sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja. Terhadap hasil kerja atau prestasi kerja dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan digunakan sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat digunakan untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang.²¹

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.²²

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 3-5.

²² *Ibid.*, hlm. 7.

C. Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, maka akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik

organisasi maupun pekerjaannya.²³ Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka akan dikenal dan dihargai.²⁴

Karyawan sebagai manusia (individu) memiliki identifikasi tersendiri antara lain sebagai berikut:

1. Tabiat/watak.
2. Sikap/penampilan.
3. Kebutuhan.
4. Keinginan.
5. Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya.
6. Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya.
7. Keadaan lingkungan dan pengalaman karyawan itu sendiri.

Karena setiap karyawan memiliki identifikasi yang berlainan, sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya

²³ *Ibid.*, hlm. 377-378.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 389-390.

sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁵

Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Di samping itu, ciri-ciri lingkungan organisasi dan praktek-praktek manajemen juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu antara lain terdiri dari faktor-faktor budaya, hukum, politik, ekonomi, teknologi, dan sosial.

Hal lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi yang terdiri atas kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.²⁶

²⁵ Muchdaryah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 137-138.

²⁶ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Balai Aksara, 1989), hlm. 50.



BAB III

MOTIVASI DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA

A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Buana Mitra Perwira didirikan pada tanggal 4 Juni 2004. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Buana Mitra Perwira menjalankan kegiatan operasional atas dasar keputusan Gubernur Bank Indonesia tanggal 31 Oktober 2003 No. 6/5/Kep.DpG/2004 tentang pemberian izin PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Buana Mitra Perwira.

PT. Bank Syariah Buana Mitra Perwira beralamat di Jalan MT. Haryono No. 267 Purbalingga Jawa Tengah dan merupakan kantor pusat. BPRS Buana Mitra Perwira memiliki dua kantor kas, yaitu di Jalan Letkol Sugiri Bobotsari dan Jalan Sersan Sayun Karangmoncol.¹

2. Stuktur Organisasi.

Di dalam struktur organisaasi BPRS Buana Mitra Perwira, pemegang kekuasaan dalam menentukan berbagai kebijakan yang utama dipegang oleh RUPS atau Rapat Umum Pemegang Saham. Berbagai kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan akan dibahas oleh semua pemegang saham dan kemudian kebijakan-kebijakan tersebut akan disetujui oleh semua anggota RUPS.

¹ Profil BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Berbagai kebijakan-kebijakan disetujui oleh RUPS akan diawasi pelaksanaannya oleh Dewan Komisaris. Oleh karena itu, di dalam sebuah struktur organisasi Komisaris berada di bawah RUPS.

Pejabat eksternal BPRS Buana Mitra Perwira yang kedudukannya setara dengan Komisaris sebagai pengawas BPRS Buana Mitra Perwira adalah Dewan Pengawas Syari'ah. Tugas Dewan Pengawas Syari'ah adalah mengawasi atas kebijakan produk-produk yang dikeluarkan BPRS dilihat dari perspektif hukum Islam agar produk-produk tersebut sesuai dengan nilai-nilai syari'at Islam.

Di bawah Komisaris adalah Direksi. Direksi bertanggung jawab atas kepastian penerapan kebijakan dilakukan oleh unit kerja secara konsisten. Direksi membawahi berbagai kepala divisi:

a. Kepala Divisi Marketing

Kepala Divisi Marketing bertanggung jawab terhadap Direksi atas kinerja bagian-bagian divisi marketing. Bagian-bagian tersebut meliputi:

1) Pengawas Pembiayaan

Pengawas pembiayaan bertanggung jawab terhadap Kepala Divisi Marketing. Merupakan bagian yang bertugas atas pengawasan berbagai pembiayaan bermasalah.

2) Tim Marketing

Terdapat dua bagian dalam marketing, yakni funding dan financing. Funding bertugas mencari dana pihak ketiga atau nasabah agar mau menyimpan uangnya di BPRS Buana Mitra Perwira. Sedangkan

financing bertugas mencari nasabah pembiayaan, melakukan survei calon nasabah pembiayaan.

b. Kepala Divisi Operasional

Kepala Divisi tersebut bertanggung jawab terhadap Direksi atas kinerja bagian-bagian divisi operasional. Kepala Divisi Operasional membawahi lima bagian:

1) Kepala Sub Divisi Pelayanan

Kepala Sub Divisi Pelayanan bertanggung jawab terhadap Kepala Divisi Operasional atas kinerja bagian-bagian divisi operasional. Kepala Sub Divisi Pelayanan membawahi dua bagian:

a). *Customer Service*

Customer Service di dalam BPRS Buana Mitra bertanggung jawab kepada Kepala Sub Divisi Pelayanan. *Customer service* bertugas memberikan pelayanan kepada nasabah secara baik bertemu langsung atau melalui telepon. Melayani pembukaan tabungan deposito dan membantu nasabah yang ingin mengajukan pembiayaan. Selain itu *Custemer service* juga bertanggung jawab atas pencatatan pengadministrasian transaksi pembukaan tabungan dan deposito setiap harinya.

b). *Teller*

Secara umum *teller* merupakan bagian dari bidang operasional BPRS Buana Mitra Perwira bertanggung jawab kepada Kepala Sub Divisi Pelayanan dan bertugas melayani transaksi keuangan secara tunai kepada nasabah di BPRS Buana Mitra Perwira.

2) Kepala Sub Divisi Administrasi

Sama halnya dengan Kepala Sub Divisi Pelayanan, Ka Sudiv Administrasi bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Operasional atas kinerja bagian-bagian divisi. Bagian-bagian tersebut meliputi:

a). Legal Officer

Legal Officer merupakan bagian dari administrasi yang bertanggung jawab kepada Kepala Sub Divisi Administrasi atas legalitas transaksi pembiayaan. Legalitas tersebut meliputi pembuatan akad pembiayaan dengan nasabah, maupun hal-hal yang berhubungan dengan notaris jika pembiayaan yang dikeluarkan BPRS Buana Mitra Perwira tergolong pembiayaan besar.

b). Support Pembiayaan

Bagian administrasi atau support pembiayaan merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap pembukuan angsuran nasabah setiap bulan.

3) *Accounting*

Merupakan bagian pembukuan, bagian pembukuan bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Operasional atas pekerjaan pembukuan non kas yang berkaitan dengan bank koresponden serta pembukuan akuntansi akhir hari, akhir bulan, akhir tahun dan laporan keuangan.

4) Sekretariat dan Personalia

Merupakan bagian yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Operasional atas pekerjaan pengarsipan file-file nasabah dan surat menyurat.

5) Umum

Bagian umum di BPRS Buana Mitra Perwira terdiri dari tiga bagian yaitu:

a) Kebersihan

Bertugas membersihkan ruangan, lingkungan, serta memenuhi kebutuhan operasional BPRS Buana Mitra Perwira.

b) IT (*Information Technology*)

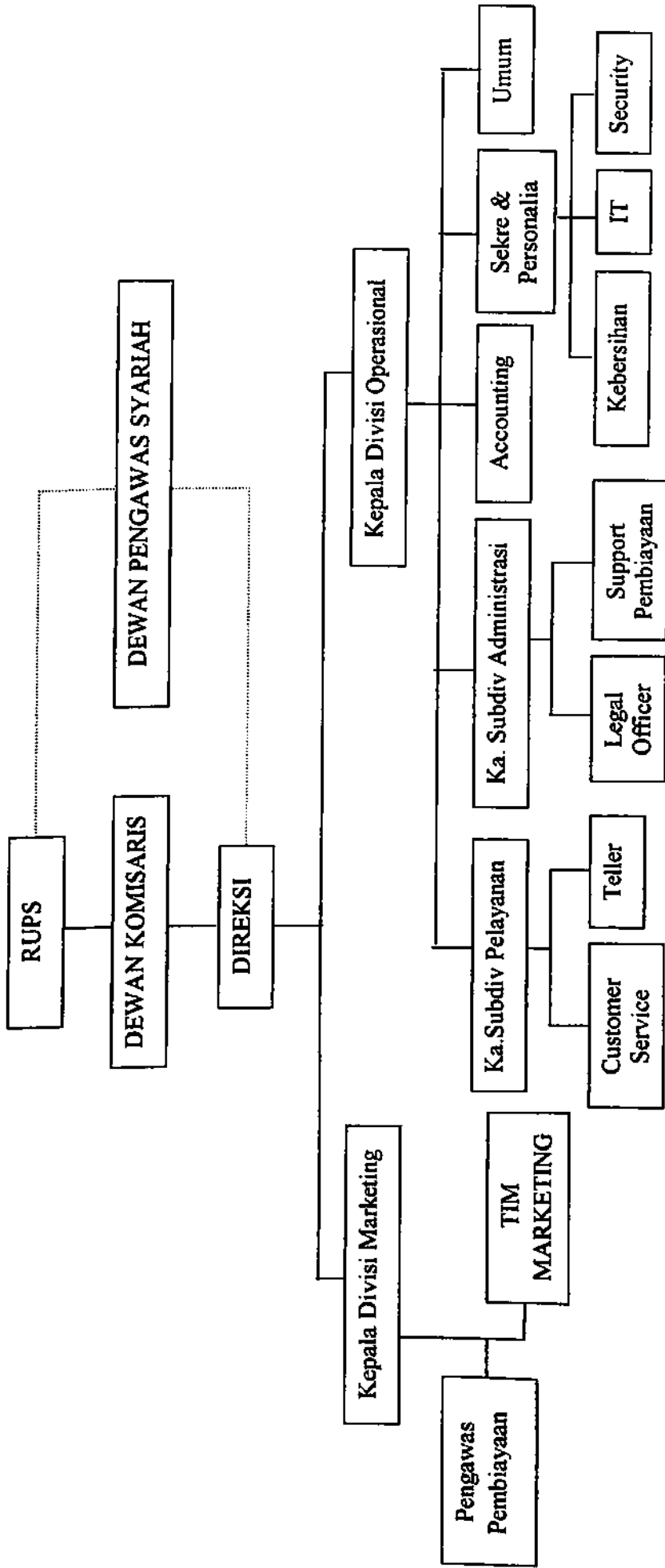
Bertugas sebagai teknisi jaringan. Membuat, menjaga dan mengatur jaringan sistem perusahaan.

c) *Security*

Bertanggung jawab terhadap keamanan BPRS Buana Mitra Perwira.²

² SOP BPRS Buana Mitra Purbalingga.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BPR SYARIAH BUANA MITRA PERWIRA³**



³ Dokumentasi Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Purbalingga tahun 2011.

3. Produk-produk Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

a. Produk Penghimpunan Dana.

1) Produk Penghimpunan Dana Dengan Menggunakan Prinsip *Wadiah*

Wadiah adalah titipan murni dari satu pihak ke pihak lain baik individu maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja si penitip menghendakinya. Jenis *wadiah* yang diimplementasikan adalah *wadiah yad al-damānah*. Jenis *Wadiah yad al-damānah* adalah pihak bank dapat memakai dana titipan nasabah dengan seizin nasabah dimana bank menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh sebesar pokok yang dititipkan. Dalam perbankan prinsip *wadiah* diterapkan pada produk tabungan *wadiah*. Tabungan *wadiah* adalah simpanan pihak ketiga pada bank baik individu maupun badan hukum dalam mata uang Rupiah yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan media slip penarikan atau pemindah bukuan lainnya.

Dalam produk tabungan *wadiah* bank dapat mengenakan biaya pemeliharaan rekening, selama tidak bertentangan dengan fatwa Dewan Syari'ah Nasional dan dalam produk tabungan *wadiah* dana nasabah dijamin pengembaliannya melalui Lembaga Penjaminan Simpanan.

Adapun implementasi tabungan *wadiah* di BPRS Buana Mitra Perwira antara lain terdapat dalam produk-produk:

a) TabunganKu iB

Merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh Bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan kesejahteraan masyarakat.

b) Tabungan iB Syariah

Tabungan ini merupakan simpanan dana nasabah pada bank, yang bersifat titipan dan penarikannya dilakukan setiap saat.

2) Produk Penghimpunan Dana Dengan Menggunakan Prinsip *Mudārabah*

Mudārabah adalah suatu perkongsian antara kedua belah pihak dimana pihak pertama menyediakan dana dan pihak kedua bertanggung jawab atas pengelolaan usaha, keuntungan dibagi sesuai dengan rasio laba yang telah disepakati secara bersama. Implementasi prinsip *mudārabah* dalam BPRS Buana Mitra Perwira terdapat dalam tabungan *mudārabah*. Tabungan *mudārabah* tersebut dikelola dengan prinsip *mudārabah muṭlaqah* atau investasi tidak terikat dimana pihak bank tidak dibatasi penggunaan dananya oleh nasabah untuk mencari keuntungan atau hasil usaha disepakati pada saat awal akad.

Jenis produk-produk tabungan *mudārabah* di BPRS Buana Mitra Perwira:

a) Tabungan iB Mitra Sipantas

Merupakan simpanan yang pengambilannya dilakukan pada akhir perjanjian dengan jumlah setoran tetap per periode (bulanan/semesteran/tahunan).

b) Deposito iB

Deposito iB adalah jenis simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank. Dalam produk ini jika deposito yang diperpanjang setelah jatuh tempo akan diberlakukan sama dengan baru, tetapi bila pada saat akad telah dicantumkan perpanjangan otomatis akad tersebut tidak perlu diperbaharui.

Pembagian hasil usaha atas investasi tersebut dibagi sesuai dengan nisbah yang telah disepakati sejak awal akad. Bagi hasil dapat diambil tunai, dimasukkan dalam rekening tabungan atau menambah pokok deposito *muḍārabah*. Jika deposito dicairkan sebelum jatuh tempo maka bank tidak akan memberikan bagi hasil pada bulan berjalan. Dalam produk ini pihak bank tidak mengenakan biaya administrasi rekening. Adapun mengenai kerugian jika deposito mudarabah tersebut adalah deposito *muḍārabah muṭlaqah* maka kerugian menjadi tanggungan bank. Jika deposito *muḍārabah* tersebut merupakan deposito *muḍārabah off balance sheet* maka kerugian ditanggung oleh deposan sedangkan jika deposito *muḍārabah* tersebut merupakan *muḍārabah on balance sheet* maka kerugian akan ditanggung oleh bank.⁴

⁴ Brosur BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

b. Produk-produk Penyaluran Dana di BPRS Buana Mitra Perwira

Di BPRS Buana Mitra Perwira penyaluran dana diperuntukkan bagi masyarakat sesuai dengan prinsip syariah. Berdasarkan tujuannya BPRS Buana Mitra Perwira membagi jenis pembiayaan menjadi tiga macam yaitu:

1) Modal Kerja

Modal kerja merupakan pembiayaan yang diberikan oleh BPRS Buana Mitra Perwira untuk memenuhi kebutuhan modal atau dana usaha untuk pembelian, pengadaan dan penyediaan barang dalam rangka perputaran usaha atau proses produksi, misalnya untuk pembelian barang dagangan, pengadaan bahan baku dan lain sebagainya.

2) Investasi

Investasi merupakan pembiayaan yang diberikan oleh BPRS Buana Mitra Perwira untuk memenuhi kebutuhan investasi untuk pengadaan atau pembelian sarana dan prasarana usaha, alat-alat produksi, misalnya untuk pembelian mesin produksi, perbaikan atau pembuatan toko, pembelian tempat usaha, pembelian mobil angkutan, pembelian peralatan usaha dan lain sebagainya.

3) Konsumtif

Pembiayaan konsumtif merupakan pembiayaan yang diberikan kepada individu dalam rangka memenuhi kebutuhan perorangan

(bukan usaha), misalnya untuk pembelian elektronik, peralatan rumah tangga, kendaraan bermotor, renovasi rumah dan lain sebagainya.⁵

Produk-produk penyaluran dana di BPRS Buana Mitra Perwira antara lain:

1) Produk dengan menggunakan prinsip bagi hasil meliputi:

a) *Mudārabah*

Mudārabah merupakan produk pembiayaan untuk modal kerja dengan modal 100% dari bank sedangkan nasabah bertanggung jawab melaksanakan kegiatan usaha dan manajemen usaha tersebut. Bank mempunyai hak untuk melakukan pengawasan atas usaha yang dilakukan nasabah sedangkan keuntungan yang diperoleh atas usaha nasabah dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati antara pihak bank dan nasabah.

b) *Musyārahah*

Musyārahah merupakan produk pembiayaan atas suatu usaha yang dilaksanakan oleh nasabah sedangkan modal kerjanya sebagian berasal dari bank dan dari nasabah. Nasabah tetap bertanggung jawab melaksanakan usaha dan keuntungan bagi hasil atas usaha yang dilaksanakan nasabah dibagi sesuai dengan porsi masing-masing dengan nisbah sesuai kesepakatan antara pihak bank dan nasabah.

⁵ Wawancara dengan Amelia Windardeni, Ka Subdiv Operasional BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tanggal 16 November 2011.

2) Produk dengan prinsip jual beli

Murābahah merupakan produk pembiayaan untuk modal kerja, investasi ataupun konsumsi. Dalam produk murabahah pihak bank menjual barang kepada nasabah sesuai dengan harga beli dari *supplier* atau pemasok ditambah dengan margin atau keuntungan yang disepakati oleh bank dan nasabah. Dalam hal piutang murabahah pihak bank diperbolehkan meminta nasabah untuk membayar uang muka saat menandatangani kesepakatan awal pemesanan. Uang muka tersebut dianggap sebagai pembayaran nasabah setelah jual beli antara bank dan nasabah yaitu margin dan jumlah riil dana yang dikeluarkan bank dikurangi pembayaran uang muka nasabah kepada bank.

3) Produk dengan menggunakan prinsip sewa

Ijarah Multijasa merupakan pembiayaan bagi nasabah yang membutuhkan dana untuk berbagai kebutuhan seperti pembayaran biaya rumah sakit, biaya sekolah atau pendidikan, dan biaya untuk pariwisata dimana pihak BPRS Buana Mitra Perwira menyediakan barang atau obyek yang disewakan dan menyewakan kepada nasabah dan bank mengambil jasa sewa dari barang atau obyek yang disewakan.⁶

⁶ Brosur BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Deskripsi Pemberian Motivasi di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik.

Alasan mengapa pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan, yaitu:

- a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang gairah mengerjakannya.
- c. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.
- e. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Dengan mengetahui perilaku tersebut, apa sebabnya karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang diminatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal/lingkungannya). Rangsangan (materiil dan nonmateriil) ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Motivasi yang diberikan pimpinan ini efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat dua metode pimpinan dalam pemberian motivasi yaitu metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan unuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan sebagainya. Sedangkan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan merasa nyaman dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Untuk mengetahui pekerjaan karyawan baik atau tidak yaitu dengan melalui evaluasi dan pemantauan. Evaluasi mempunyai arti penting karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja. Atas dasar evaluasi tersebut dapat

dirumuskan umpan balik yang perlu diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang. Di samping itu, dapat dirumuskan langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya.

Motivasi yang diberikan pihak manajemen di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yaitu dalam bentuk taushiyah yang berisikan hal-hal yang bisa dijadikan pelajaran. Setiap hari kerja, Senin-Jum'at maupun hari Sabtu seluruh karyawan diberikan motivasi, rutinitas tersebut di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga disebut doa pagi, kurang lebih 15 menit. Khusus untuk setiap hari Jum'at diadakan pengajian dengan durasi 45 menit yang diisi oleh Dewan Pengawas Syariah BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dan satu orang karyawan yang akan bergantian setiap minggunya dan dengan materi yang berbeda-beda setiap minggunya. Sementara untuk yang mengisi doa pagi bergiliran mulai dari hari Senin oleh Direktur Utama, Selasa Kepala Divisi Marketing, Rabu oleh Direktur dan Kamis oleh Kepala Divisi Operasional.⁷

2. Deskripsi Hasil Angket

Penelitian dilaksanakan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berkedudukan di Jl. MT. Haryono No. 267 Purbalingga Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan selama 60 hari dimulai tanggal 14 November 2011 dengan diawali penyampaian surat ijin riset penelitian No. Sti.23/J.Sya/PP.009/292/2011 Kepada Direktur BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berakhir pada tanggal 14 Januari 2012.

⁷ Wawancara dengan Ginding Koemaladewi, Direktur BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tanggal 24 November 2011.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden, jumlah angket yang disebar sebanyak 42 dengan jangka waktu pengembalian angket paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penerimaan angket. Dari hasil angket yang disebar hanya 37 yang kembali, dikarenakan angket dibagikan oleh Kepala Subdiv Operasional hanya kepada setiap karyawan dan tidak dibagikan kepada Kepala Divisi, adapun sisa angket yang berjumlah 5 tidak kembali sampai dengan masa akhir penelitian, sehingga peneliti hanya mengukur jawaban angket responden yang kembali.

Skor penilaian jawaban angket dalam analisis data kuantitatif sebagai alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

Jawaban sangat setuju skor nilai 4

Jawaban setuju skor nilai 3

Jawaban tidak setuju skor nilai 2

Jawaban sangat tidak setuju skor nilai 1

Isi angket dalam penelitian ini terdiri dari 65 pertanyaan yang terdiri dari dua variabel, masing-masing variabel terdiri dari beberapa pertanyaan diantaranya yaitu:

Variabel Motivasi:

1. Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan.
3. Dalam menyelesaikan masalah Atasan bertindak bijaksana.
4. Hubungan kerja antara Atasan bawahan baik dan tidak kaku.

5. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.
6. Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh Atasan.
7. Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.
8. Di perusahaan ini standar prestasi jelas.
9. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
10. Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.
11. Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.
12. Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.
13. Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang.
14. Pelanggan tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang saya berikan.
15. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.
16. Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya.
17. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.
18. Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
19. Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar.
20. Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru.

21. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya.
22. Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini.
23. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan.
24. Saya menikmati persaingan dalam bekerja.
25. Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
26. Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar.
27. Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian.
28. Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin.
29. Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.
30. Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.
31. Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan.
32. Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh Atasan.
33. Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, saya membutuhkan usaha dan ketrampilan.
34. Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.
35. Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

36. Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan.
37. Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari Atasan.
38. Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini.
39. Masalah keluarga yang saya hadapi tidak pernah berpengaruh pada pekerjaan saya.
40. Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

Variabel Kinerja:

1. Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.
2. Pegawai merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.
3. Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.
4. Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerjanya.
5. Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.
6. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan.
7. Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil untuk mengerjakannya sangat tinggi.

8. Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.
9. Saya selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan saya.
10. Sebagian besar karyawan mengetahui visi, misi dan tujuan perusahaan.
11. Saya selalu dibutuhkan klien saya dalam memecahkan suatu permasalahan.
12. Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan.
13. Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya.
14. Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilakukan sehari-hari.
15. Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar organisasi.
16. Saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.
17. Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya.
18. Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat kami.
19. Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.
20. Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari.

21. Saya seringkali merasa tidak ada waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.
22. Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut.
23. Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya.
24. Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok.
25. Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh Atasan.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Berikut ini akan dibahas mengenai pengujian validitas dan reliabilitas instrument dari masing-masing variabel yang diteliti berdasarkan hasil analisis statistik. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS for Windows Release 17.00.

Untuk menguji validitas instrumen menggunakan teknik korelasi product moment dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Kriteria pengujian validitas menggunakan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 0,05$, maka apabila:

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.¹

Adapun hasil pengujian validitas instrumen untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

¹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 53.

Tabel 1
Validitas Variabel Motivasi

No. Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,544	0,334	Valid
2	0,507		Valid
3	0,624		Valid
4	0,572		Valid
5	0,223		Tidak Valid
6	0,498		Valid
7	0,590		Valid
8	0,410		Valid
9	0,607		Valid
10	0,700		Valid
11	0,754		Valid
12	0,675		Valid
13	0,732		Valid
14	0,208		Tidak Valid
15	0,645		Valid
16	0,562		Valid
17	0,490		Valid
18	0,654		Valid
19	0,645		Valid
20	0,718		Valid
21	0,666		Valid
22	0,709		Valid
23	0,597		Valid
24	0,546		Valid
25	0,485		Valid
26	0,474		Valid
27	0,586		Valid
28	0,694		Valid
29	0,836		Valid
30	0,748		Valid
31	0,726		Valid
32	0,539		Valid
33	0,519		Valid
34	0,536		Valid
35	0,610		Valid
36	0,633		Valid
37	0,362		Valid
38	0,663		Tidak Valid
39	0,325		Valid
40	0,693		Valid

Sumber: Hasil Olahan Komputer SPSS for Windows Release 17.00

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan akan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid, seperti terlihat pada nilai item 5 (0,223 < 0,334), item 14 (0,208 < 0,334) dan item 39 (0,325 < 0,334).

Tabel 2

Validitas Variabel Kinerja

No. Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,630	0,334	Valid
2	0,596		Valid
3	0,578		Valid
4	0,541		Valid
5	0,513		Valid
6	0,607		Valid
7	0,593		Valid
8	0,404		Valid
9	0,587		Valid
10	0,353		Valid
11	0,653		Valid
12	0,507		Valid
13	0,673		Valid
14	0,503		Valid
15	0,75		Valid
16	0,656		Valid
17	0,660		Valid
18	0,080		Tidak Valid
19	0,572		Valid
20	0,634		Valid
21	0,624		Valid
22	0,512		Valid
23	0,638		Valid
24	0,638		Valid
25	0,704		Valid

Sumber: Hasil Olahan Komputer SPSS for Windows Release 17.00

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan akan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan sebaliknya jika

nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid, seperti terlihat pada nilai item 18 ($0,080 < 0,334$).

Hasil perhitungan korelasi Perhitungan r_{tabel} dalam penelitian ini dengan menggunakan tabel $r_{product\ moment}$ dengan taraf signifikan (α) = 5%, derajat kebebasan $n-nr = 37-2 = 35$, dan nr adalah banyaknya variabel yang dikorelasikan yaitu 2 variabel independen dan variabel dependen. Sehingga $r_{tabel} = r(5\%)(35) = 0,334$.

Jadi kesimpulan dari korelasi motivasi dengan kinerja adalah $r_{xy} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kinerja, sehingga semakin jelas bahwa motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 17.00* dan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari *Cronbach Alpha*, adapun rumusnya:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Kriteria pengujian reliabilitas menyatakan bahwa dengan derajat kebebasan $n-2$ dan $\alpha = 0,05$, maka apabila:

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.²

Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3

Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja

Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Motivasi	0,749	0,334	Reliabel
Kinerja	0,744		

Sumber: Hasil Olahan Komputer SPSS for Windows Release 17.00

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel motivasi sebesar 0,749 dan variabel kinerja sebesar 0,744. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh instrumen yang diteliti dapat dikatakan reliabel.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diuji dengan menggunakan uji F.

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis statistik adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

² *Ibid.*, hlm. 51.

Kriteria hasil pengujian F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah sebagai berikut:

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.³

Hasil uji F yang diteliti diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji F ANOVA

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1577.228	1	1577.228	74.510	.000 ^a
Residual	740.880	35	21.168		
Total	2318.108	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Komputer SPSS for Windows Release 17.00

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 74,510 dengan taraf signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 4,11 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,510 > 4,11$), sedangkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} variabel motivasi adalah 74,510 dan F_{tabel} bernilai 4,11 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,510 > 4,11$), dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama

³ Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 245.

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian motivasi oleh pimpinan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga kepada karyawan melalui lima kebutuhan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 17.00*. Hasil analisis tersebut seperti terlihat pada tabel – tabel sebagai berikut:

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.449	6.402	.825	2.882	.007
Motivasi	.490	.057		8.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Komputer SPSS for Windows Release 17.00

Dari hasil perhitungan regresi, maka persamaan regresi yang terbentuk

adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Sedangkan untuk estimasinya:

$$\hat{Y} = 18,449 + 0,490X$$

Dimana:

\hat{Y} = Motivasi

X = Kinerja

Hal ini bermakna bahwa tanpa adanya pengaruh dari motivasi maka kinerja sebesar 18,449, kinerja akan meningkat seiring meningkatnya motivasi sebanyak 0,490 kali. Artinya metode pemberian motivasi oleh pimpinan kepada karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yakni metode langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Metode langsung seperti pujian, penghargaan, bonus. Sedangkan metode tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang semangat kerja karyawan. Selain itu dengan adanya taushiyah yang berisikan hal-hal yang bisa dijadikan pelajaran dilaksanakan setiap hari kerja, seluruh karyawan diberikan motivasi kurang lebih selama 15 menit sebelum melakukan pekerjaan. Dengan pemberian taushiyah, karyawan yang sebelumnya kurang bersemangat menjalankan pekerjaan menjadi lebih bersemangat. Hal ini berarti bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga memberikan kontribusi kepengaruhannya yang besar terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan dilakukan dengan uji t , uji F dan analisis regresi linear sederhana. Besarnya uji korelasi *product moment* atau uji r menunjukkan bahwa hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan keberpengaruh yang signifikan.

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan $\hat{Y} = 18,449 + 0,490X$, yang bermakna bahwa tanpa adanya pengaruh dari motivasi maka kinerja sebesar 18,449, kinerja akan meningkat seiring meningkatnya motivasi sebanyak 0,490 kali. Sedangkan hasil akhir perhitungan motivasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji F juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi keberpengaruh signifikan tersebut sebesar 74,510%. Artinya bahwa indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari uji F ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Saran

Dari penyusunan skripsi ini, beberapa hal yang dapat penulis sarankan yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kinerja karyawan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan spesifikasi yang perusahaan butuhkan. Antara atasan dan bawahan harus memiliki persepsi yang sama bahwa motivasi itu sangat penting untuk pencapaian visi dan misi perusahaan atau peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai motivasi dan kinerja karyawan, untuk lebih dapat menambah variabel-variabel yang berbeda dengan variabel sebelumnya untuk memperkaya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Alloh SWT yang telah memberi petunjuk, shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW, terima kasih kepada orang tua yang semoga selalu Alloh muliakan dunia akhirat atas dukungan moril maupun materiil dan terimakasih kepada berbagai pihak atas apa yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar meskipun masih jauh dari kata sempurna.

Atas berbagai kekurangan dalam penyusunan skripsi ini penulis mohon maaf, kritik dan saran yang konstruktif adalah keniscayaan. Semoga bermanfaat

bagi berbagai pihak, bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 9 Juli 2012

Penulis,



Catur Febriyanti Fairin
NIM. 072323008

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asofa, Burhan, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Azwar, Syaifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Fathoni, Abdurrahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- _____, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Faustino dan Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Mangkuprawira, Tb., Sjafrri *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Miratul Faizah, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Unsud, 2008.
- Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Mulyono, Anton M. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Panoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- R. Wayne Pace Don F. Faulus, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda, 2001.

- Rivai, Veithzal, dkk, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sobur, Alex, *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sulistiyani, Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja*, Jakarta: Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan, 2003.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1994.
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Turmudi dan Sri Harini, *Metode Statistika: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*, Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Walgito, Bimo, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Zainun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara, 1989.

Petunjuk pengisian

- Pilihlah jawaban (pertanyaan) yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- Keterangan jawaban : SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

I. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
- Usia : < 30 th 30-40th >40th
- Status : Menikah Belum Menikah
- Pendidikan : SD SLTP SLTA
 DIII S1 S2

II. Daftar Pertanyaan

Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat				
2	Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan				
3	Dalam menyelesaikan masalah Atasan bertindak bijaksana				
4	Hubungan kerja antara Atasan bawahan baik dan tidak kaku				
5	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan				
6	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh Atasan				
7	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan				
8	Di perusahaan ini standar prestasi jelas				

9	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas				
10	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan				
11	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan				
12	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai				
13	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang				
14	Pelanggan tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang saya berikan				
15	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya				
16	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya				
17	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik				
18	Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
19	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar				
20	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
21	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya				
22	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini				
23	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan				
24	Saya menikmati persaingan dalam bekerja				
25	Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan				
26	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar				
27	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian				
28	Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin				
29	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				

30	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan				
31	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan				
32	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh Atasan				
33	Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, saya membutuhkan usaha dan ketrampilan				
34	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
35	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan				
36	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan				
37	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari Atasan				
38	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini				
39	Masalah keluarga yang saya hadapi tidak berpengaruh pada pekerjaan saya				
40	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini				

Kinerja		SS	S	TS	STS
No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu				
2	Pegawai merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus				
3	Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik				
4	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerjanya				
5	Biasanya saya bekerja sesuai dengan terget yang telah saya tentukan				
6	Dalam melakukan tugas atau pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan				
7	Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil untuk mengerjakannya sangat tinggi				

8	Anda merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang Anda lakukan saat ini				
9	Saya selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan saya				
10	Sebagian besar karyawan mengetahui visi, misi dan tujuan perusahaan				
11	Saya selalu dibutuhkan klien saya dalam memecahkan suatu permasalahan				
12	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan				
13	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya				
14	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilakukan sehari-hari				
15	Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar organisasi				
16	Saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan				
17	Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya				
18	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat kami				
19	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu				
20	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari				
21	Saya seringkali merasa tidak ada waktu untuk bersenang-senang dan bersantai				
22	Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut				
23	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya				
24	Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok				
25	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh Atasan				

Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
						55	0,266	0,345
						60	0,254	0,330
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	65	0,224	0,317
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	70	0,253	0,306
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	75	0,227	0,296
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	80	0,220	0,286
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	85	0,213	0,278
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	90	0,207	0,270
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	95	0,202	0,263
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	100	0,195	0,256
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	125	0,176	0,230
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	150	0,159	0,210
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	175	0,148	0,194
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	200	0,138	0,181
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	300	0,113	0,148
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	400	0,098	0,128
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	500	0,088	0,115
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	600	0,080	0,105
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	700	0,074	0,097
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	800	0,070	0,091
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	900	0,065	0,086
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	1000	0,062	0,081
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372			
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368			
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44891	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
df untuk pembilang (N1)

Gradus penyebut (N2)

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
161	18.51	19.99	21.6	22.5	23.0	23.4	23.7	23.9	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5	24.6
18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.43
10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.70
7.71	6.94	6.59	6.39	6.28	6.16	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.86
6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.74	4.70	4.68	4.66	4.62
5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.06	4.03	4.00	3.98	3.94
5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.64	3.60	3.57	3.55	3.51
5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.35	3.31	3.28	3.26	3.22
5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.85
4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.72
4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.62
4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.83	2.77	2.71	2.66	2.63	2.60	2.58	2.53
4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.46
4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.40
4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.43	2.40	2.35
4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.69	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.31
4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.27
4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.24
4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.21
4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.57	2.49	2.42	2.36	2.32	2.28	2.25	2.22	2.18
4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.54	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.16
4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.52	2.44	2.37	2.31	2.27	2.23	2.20	2.17	2.13
4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.50	2.42	2.36	2.30	2.26	2.22	2.19	2.16	2.12
4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.48	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.17	2.14	2.10
4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.46	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.08
4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.44	2.37	2.31	2.25	2.20	2.16	2.13	2.10	2.06
4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.45	2.42	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.05
4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.43	2.40	2.33	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.02
4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.42	2.39	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.01
4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.41	2.38	2.31	2.24	2.18	2.14	2.10	2.07	2.04	2.00
4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.40	2.37	2.30	2.23	2.17	2.13	2.09	2.06	2.03	1.99
4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.39	2.36	2.29	2.22	2.16	2.12	2.08	2.05	2.02	1.98
4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.38	2.35	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.04	2.01	1.97
4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.37	2.34	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.03	2.00	1.96
4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.36	2.33	2.26	2.19	2.13	2.09	2.05	2.02	1.99	1.95
4.11	3.26	2.87	2.63	2.47	2.35	2.32	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.01	1.98	1.94
4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.35	2.32	2.25	2.18	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.93
4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.34	2.31	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.92
4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.31	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.92
4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.33	2.30	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.91
4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.32	2.29	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.90
4.07	3.22	2.83	2.59	2.43	2.31	2.28	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.89
4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.31	2.28	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.89
4.06	3.21	2.82	2.58	2.42	2.31	2.28	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.89
4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.28	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.89

RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
 item11 item12 item13 item14 item15 item16 item17 item18 it em19 item20 item21 item22
 item23 item24 item25 item26 item27 item28 item29 item30 item31 item32 item33 item34
 item35 item36 item37 item38 item39 item40 jumlah /SCALE(ALL VARIABLES) ALL
 /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	41

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.30	.520	37
item2	3.03	.440	37
item3	2.86	.631	37
item4	2.65	.676	37
item5	2.65	.502	37
item6	3.43	.705	37
item7	3.05	.520	37
item8	3.30	.661	37
item9	2.70	.640	37
item10	3.08	.672	37
item11	2.78	.769	37
item12	2.73	.821	37
item13	2.78	.575	37
item14	3.05	.784	37
item15	2.68	.608	37
item16	3.27	.440	37
item17	3.03	.450	37
item18	3.27	.621	37
item19	2.95	.585	37
item20	2.86	.560	37

item21	3.22	534	37
item22	2.89	699	37
item23	3.30	463	37
item24	3.00	624	37
item25	3.22	417	37
item26	3.14	481	37
item27	3.32	530	37
item28	2.86	673	37
item29	2.78	672	37
item30	3.22	417	37
item31	3.08	547	37
item32	2.86	631	37
item33	3.16	501	37
item34	3.41	551	37
item35	2.73	693	37
item36	3.22	584	37
item37	2.59	725	37
item38	2.84	764	37
item39	2.84	646	37
item40	3.16	553	37
jumlah	120.92	13.947	

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
241.84	778.084	27.894	41

RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
 item11 item12 item13 item14 item15 item16 item17 item18 item19 item20 item21 item22 item23
 item24 item25 jumlah /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.11	.516	37
item2	3.05	.524	37
item3	3.14	.585	37
item4	2.81	.660	37
item5	3.05	.468	37
item6	3.05	.393	37
item7	3.11	.495	37
item8	3.24	.716	37
item9	2.65	.658	37
item10	2.89	.584	37
item11	2.78	.759	37
item12	2.92	.768	37
item13	2.51	.530	37
item14	3.32	.658	37
item15	2.89	.621	37
item16	2.95	.458	37
item17	3.11	.463	37
item18	3.30	.809	37
item19	2.89	.553	37
item20	3.16	.547	37
item21	3.08	.759	37

Item22	3.08	.595	37
Item23	3.41	.551	37
Item24	3.41	.551	37
Item25	3.27	.450	37
Jumlah	76.22	8.049	37

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152.43	259.141	16.098	26

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.671	4.601

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1577.228	1	1577.228	74.510	.000 ^a
	Residual	740.880	35	21.168		
	Total	2318.108	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.
			B	Beta		
1	(Constant)	18.449	.490	6.402	2.882	.007
	Motivasi	.490	.825	.057	8.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



BPR SYARIAH BUANA MITRA PERWIRA



Purbalingga, 25 Februari 2011 M
22 Rabi'ul Awwal 1432 H

No : 206-K III/01/2011
Lamp -

Kepada Ykh.
Kepala Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Jl. Jend Ahmad Yani No 40A
Purwokerto

Perihal: Persetujuan Observasi Pendahuluan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam dan doa semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas keseharian.
Menindaklanjuti surat dari Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto No, Sti. 23/J.Sya/PP.009/042.A/2011 tertanggal 17 Februari 2011 perihal observasi pendahuluan di BPRS Buana Mitra Perwira atas mahasiswa sebagai berikut:

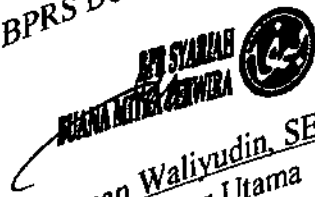
Nama	: Catur Febriyanti Fajrin
NIM	: 07232008
Semester	: VIII
Jurusan/Prodi	: Syari'ah/EI
Tahun Akademik	: 2010/2011
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira)

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan atas permohonan tersebut. Adapun untuk observasi pendahuluan bertempat di kantor pusat BPRS Syariah Buana Mitra Perwira, Jl. MT. Haryono No 267 Purbalingga.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA



H. Aman Waliyudin, SE, MSI
Direktur Utama

Kantor Pusat : Jl. MT. Haryono No. 267 Telp. (0281) 894888 Fax. (0281) 893341, Purbalingga 53372
Kantor Kas : 1. Jl. Letkol. Sugiri Telp. (0281) 759482 Bobotsari, Purbalingga 53353
2. Jl. Sersan Sayun Telp. (0281) 6590135 Karangmoncol, Purbalingga 53365
Website : www.bprsbmp.890.com
E-mail : bprs_bmp@telkomnet

PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JALAN JAMBU KARANG NO.2 PURBALINGGA TELP. / FAX (0281) 893117
PURBALINGGA 53311

Purbalingga, 10 Nopember 2011

072323008
: Research / Survey

Kepada
Yth. Kepala BAPPEDA Kab.Purbalingga
Di -
PURBALINGGA

Berdasarkan Surat dari : SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Sti.23/J.Sya/PP.009/292/2011 tanggal : 8 Nopember 2011

Nomor :
Diwilayah Kabupaten Purbalingga akan dilaksanakan research / survey
(foto copy) terlampir oleh :

- 1. Nama : CATUR FEBRIYANTI FAJRIN
- 2. NIM : 072323008
- 3. Pekerjaan : MAHASISWA
- 4. Alamat : DS. Panimbang Rt.03/08 Keb. CILACAP
- 5. Tujuan research /survey : untuk menyusun skripsi berjudul :
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS Buana
Mitra Perwira Purbalingga)
: 14 Nov 2011 s/d 14 Januari 2012.
: Kabupaten Purbalingga.

6. Waktu
7. Lokasi
Sehubungan dengan hal tersebut, tidak keberatan untuk diterbitkan surat ijinnya.

A/N KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PURBALINGGA
Kantor Tata Usaha



EDY SETYAWAN.BA
Penata Tingkat I
NIP. 19571214 198503 1 009

... kepada Yth :
... Purbalingga



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 Jl. Jambukarang No. 8 Telepon (0281) 891450 Fax (0281) 895194
 PURBALINGGA - 53311

Purbalingga, 10 November 2011

Kepada

Yth. Direktur BPRS Buana Mitra Perwira
 Purbalingga.

di
 PURBALINGGA

: 071/1734/2011
 : 1 (satu) lembar
 : Pemberitahuan tentang
 : Penelitian/Pra Survey


Berdasarkan surat dari Sekolah Tinggi Agama Islam Purwokerto Nomor :
 Stl.23/J.Sya/PP.09/292/2011, tanggal 8 November 2011 dan surat rekomendasi dari Kepala
 Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Purbalingga, Nomor : 071/984XI/2011 tanggal
 10 November 2011, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini diberitahukan
 bahwa pada Wilayah Kerja/ Dinas/ Instansi saudara akan dilaksanakan Penelitian/Pra Survey
 oleh :

Nama/NIM : CATUR FEBRIYANTI FAJRIN
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Desa Panimbang RT.03/08 Kabupaten Cilacap
 Lokasi : BPRS Buana Mitra Perwira
 Judul/ Tujuan : Pra Survey : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
 Penelitian : (Studi Kasus BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)
 Waktu : 14 November s.d 14 Januari 2012

Setelah selesai agar yang bersangkutan melaporkan hasilnya ke BAPPEDA
 Kabupaten Purbalingga dengan menyerahkan satu eksemplar laporan hasil Penelitian/Pra
 Survey untuk didokumentasikan dan dimanfaatkan seperlunya.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas bantuannya disampaikan terima kasih.

A.n. KEPALA BAPPEDA
 KABUPATEN PURBALINGGA
 Pengendalian dan Evaluasi



(Signature)
Drs. PRABOWO TRI WINDARTO
 Pembina Tk.I
 NIP. 19561024 198603 1 008

Kepada Yth. :
 Kepala Kantor Kesbang dan Pol Kabupaten Purbalingga
 dan Kepala Jurusan Syariah STAIN Purwokerto.
 yang bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 20 Juni 2011

: Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

Kepada Yth. :
Ketua STAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto:

1. Nama : Catur Febriyanti Fajrin
2. NIM : 072323008
3. Semester : VIII (Delapan)
4. Angkatan Tahun : 2007/2008
5. Tahun Akademik : 2010/2011

Dengan ini saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui Judul Rencana Skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi Program S-1 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah H. Sochimim, LC., M.Si.
Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mengetahui,

Dosen Pembimbing


H. Sochimim, Lc., M. Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Hormat Saya,


Catur Febriyanti Fajrin
NIM. 072323008

Menyetujui :
Ketua Jurusan,

Drs. H. Syufa'at, M. Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 20 Juni 2011

: Sti.23/J.Sya/PP.009/181.A /2011

: Bimbingan Skripsi

Kepada Yth. :

H. Sochim, Lc., M. Si.

Dosen Tetap Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
di

Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan Surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Saudara/i tanda tangani atas nama:

1. Nama : Catur Febriyanti Fajrin
2. NIM : 072323008
3. Jurusan/Prodi : Syariah/EI
4. Angkatan Tahun : 2007/2008
5. Alamat : Desa Panimbang Rt 03 Rw 08
Cimanggu-Cilacap Peningkatan
6. Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Perwira
Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira
Purbalingga)

Maka kami menetapkan Saudara sebagai dosen pembimbing skripsi mahasiswa/i tersebut. Mohon kerjasama Saudara/i untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara/i kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 22 Desember 2010

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/ 207/2010
Lamp. : 1 Lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada :
Yth. H. Sochimim. I.e., M.Si.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Jurusan Syari'ah pada hari Selasa, 14 Desember 2010, kami mengusulkan Saudara/i untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
NIM : 072323008
Smt./Prodi : VII / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

Untuk itu, kami mohon Saudara/i dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



NIP. 19630910 199203 1 005
Syufa'at, M.Ag



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id


SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syari'ah Nomor:
St.23/J.Sya/PP.009/207/2010 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
NIM : 072323008
Smt./Prodi : VII / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus di BPRS Buah Mitra Perwira Purbalingga)

Saya menyatakan bersedia/tidak bersedia*) menjadi pembimbing skripsi
mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 6 Desember 2011


H. Soehimin, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Catatan : * Coret yang tidak perlu



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

REKOMENDASI
(Seminar Proposal Skripsi)

... ini kami Dosen Pembimbing dari Mahasiswa:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Semester : VIII
 Jurusan/Prodi : Syariah/El
 Angkatan : 2007/2008
 Tahun Akademik : 2010/2011
 Judul Proposal : **Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas
 Kerja Karyawan
 (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**

...erangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan
 ... bila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang
 ... kait dengan seminar ini harap maklum.

Purwokerto, Juni 2011

Pembimbing

H. Sochimun, Lc., M. Si.
 NIP. 19691009 200312 1 001

...getahui
 ... Jurusan/Syari'ah

H. Sya'at, M. Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

Alamat: Jln. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/278.A/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Proposal Skripsi Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Smt/Prodi : IX / EI
 Jurusan : Syari'ah

Benar-benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul:
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

Pada tanggal 25 Agustus 2011 dan dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dan dengan perubahan proposal/hasil seminar proposal sebagai berikut:

1. Perubahan judul menjadi
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)
2. Metode pengumpulan data agar lebih dioperasionalkan

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset dalam rangka penulisan skripsi.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 19 Oktober 2011

Moderator

In Solikhin, M.A.
 NIP. 19720805 200112 1 002

Mengetahui
 Ketua Jurusan Syari'ah

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40.A Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624 Fax. 635553 Purwokerto www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT PERINTAH

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/ 215 /2011

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam
 (STAIN) Purwokerto dengan ini memberikan perintah tugas kepada:

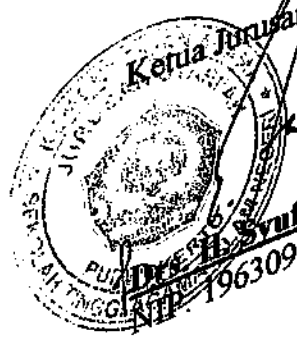
Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Semester/ Prodi : IX/EI
 Tahun Akademik : 2011-2012

Diperintahkan untuk melaksanakan tugas riset individual untuk memperoleh data dalam
 penyusunan skripsi pada tingkatannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

Obyek : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
 Tempat/ Lokasi : BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
 Tanggal Penelitian : 14 November 2011 s/d 14 Januari 2012
 Metode Penelitian : Wawancara, Dokumentasi, Observasi dan *Kuesioner* (Angket)

Demikian surat perintah ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada Tanggal : 18 November 2011

Ketua Jurusan Syari'ah

 H. Syufa'at, M.Ag
 NIP. 19630910 199203 1 005

Keberkasannya Yth:
 1. Pembantu Ketua I
 2. Kasubag MIKWA
 3. Arsip

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

Alamat: Jln. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 8 November 2011

Sti.23/J.Sya/PP.009/2011

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth:
Kepala Bakesbang Pollinmas
Kabupaten Purbalingga
Di
Purbalingga

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Catur Febriyanti Fajrin
2. NIM : 072323008
3. Semester/Prodi : IX/ Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2011/2012
5. Alamat : Panimbang RT 03 RW 08 Cimanggu, Cilacap
6. Judul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
2. Tempat/Lokasi : BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
3. Tanggal Penelitian : 14 November 2011 s/d 14 Januari 2012
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Asisten
Ketua I
Bagian MIKWA



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
 PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH
 Alamat Jl Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN
 Sti. 23/J.Sya/PP.00.9/348/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Syariah, menerangkan bahwa :

- Nama : Catur Febriyanti
- NIM : 072323008
- Semester : IX
- Prodi : Ekonomi Islam

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif

Pada hari : Kamis, 8 Desember dengan nilai C.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 9 Desember 2011
 Sekretaris Jurusan
 NIP. 19720805 200112 1 002





SURAT KETERANGAN

Nomor : 587-K.III/06/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ginding Koemaladewi
Jabatan : Direktur PT. BPRS Buana Mitra Perwira

menerangkan bahwa :

Nama : Catur Febriyanti Fajrin

NIM : 072323008

Jurusan : Syariah

Program Studi : Ekonomi Islam

Universitas : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan penelitian di PT. BPRS Buana Mitra Perwira guna penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)".

Demikian Surat Keterangan ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 14 Juni 2012


BPR SYARIAH
BUANA MITRA PERWIRA

Ginding Koemaladewi
Direktur

Bank memberikan pembiayaan sebagian atau seluruh harga untuk membeli barang yang telah disepakati kualitasnya dan bank membeli barang yang dibutuhkan oleh nasabah dan menjual barang tersebut kepada nasabah sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati.

Manfaat :

- Merupakan alternatif pendanaan yang memberikan keuntungan kepada nasabah dan untuk membiayai kebutuhan nasabah dalam hal pengadaan barang seperti pembelian kendaraan, pembelian material untuk renovasi/pembangunan rumah, pembelian barang produksi dan pengadaan barang lainnya.
- Nasabah dapat membeli barang dengan mengangsur pembayaran dengan jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian.

Pembiayaan Ijarah Multi Jasa

Merupakan perjanjian sewa - menyewa atas manfaat suatu barang dan atau jasa antara pemilik obyek sewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau ujuh bagi pemilik objek sewa.

Fitur :

1. Nasabah membutuhkan manfaat atas suatu barang dan atau jasa.
2. Bank menyewa manfaat atas suatu barang atau jasa dari penyewa langsung.
3. Nasabah menyewa manfaat atas suatu barang atau jasa kepada bank.
4. Pembayaran sesuai dengan kesepakatan.

Manfaat :

1. Nasabah dapat memenuhi kebutuhan dengan metode yang dibenarkan secara syariah.
2. Harga sewa tidak berubah sampai pembayaran lunas.

Pembiayaan Mudharabah adalah bentuk perjanjian bank untuk modal kerjasama usaha berdasarkan kesepakatan antara bank dan nasabah dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan.

- Pembiayaan Musyarakah adalah pengadaan dana bank untuk memenuhi sebagian modal suatu usaha nasabah, dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan antara bank dan nasabah.

Manfaat :

- Untuk memenuhi kebutuhan modal keseluruhan atau sebagian.

Fitur :

- Pengembalian dana diangsur atau di akhir perjanjian.
- Pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan di awal akad yang ditentukan dalam nisbah.

Pembiayaan Qardh / Dana Talangan

Pinjaman dana tanpa imbalan

Fitur :

- Pinjaman untuk keperluan mendesak.
- Kewajiban nasabah mengembalikan sesuai pinjaman Nasabah diperbolehkan memberikan jasa tanpa diperjanjikan di awal akad.

Manfaat :

- Nasabah dapat memenuhi kebutuhan dengan cara yang sesuai syariah.

Akad : Qardh

Implementasi : Pembiayaan untuk pengobatan.

dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat.

Manfaat :

- Sebagai cadangan likuiditas yang penyeteroran dan pengambilannya mudah.
- Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur :

- Dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan.
- Mendapatkan bonus setiap akhir bulan
- Dikelola dengan prinsip wadiah.
- Tidak dikenakan biaya administrasi.
- Setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran berikutnya minimal Rp. 10.000,-.
- Bonus dikenal PPh jika saldo rata-rata diatas Rp. 7.500.000,-.

Tabungan IB Mitra Sipantas

Simpanan yang pengambilannya dilakukan pada akhir perijanaan dengan jumlah setoran tetap per periode (bulanan/semesteran/tahunan).

Manfaat :

- Dapat dipergunakan untuk persiapan Biaya Perjalanan Ibadah Haji, untuk keperluan biaya pendidikan anak, atau untuk perencanaan dana pensiun.
- Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur :

- Tidak dikenakan biaya administrasi bulanan.
- Dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan.
- Dikelola secara syariah dengan prinsip mudharabah mutlaqah.
- Mendapatkan bagi hasil yang sangat menguntungkan.
- Jangka waktu 5, 10 dan 15 tahun.
- Jumlah setoran minimal Rp. 50.000,-.

**SEMUA TABUNGAN
TIDAK DIBEKANI BIAYA
ADMINISTRASI BULANAN**

- Manfaat :**
- Sebagai pembelajaran untuk menabung sejak usia dini.
 - Penghematan uang saku.

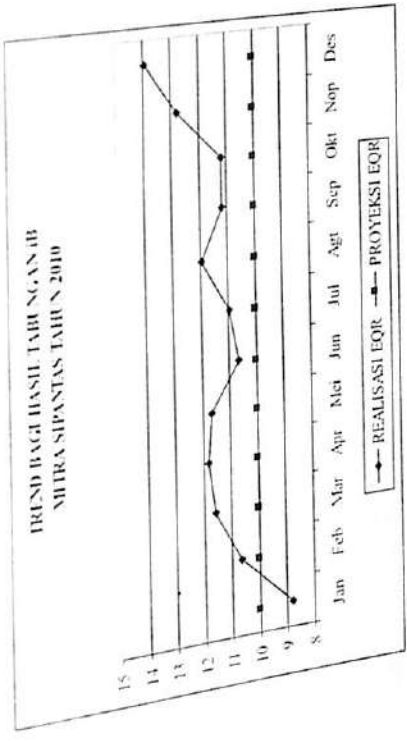
Fitur :

1. Tanpa biaya administrasi bulanan.
2. Setoran awal pembukaan rekening minimum Rp. 20.000,- dan setoran selanjutnya minimum Rp. 10.000,-.
3. Mendapatkan bonus setiap tanggal akhir bulan.
4. Biaya penggantian buku/lembar statement apabila hilang/rusak: Gratis.

Syarat dan Ketentuan Produk

1. Tabungan perorangan untuk Warga Negara Indonesia.
2. Satu orang hanya memiliki 1 rekening di Bank untuk produk yang sama, kecuali bagi orang tua yang membuka rekening untuk anak di bawah perwalian sesuai kartu keluarga yang bersangkutan.
3. Tidak diperkenankan untuk rekening bersama dengan status "dan/atau".
4. Transaksi penarikan tunai dan pemindahbukuan melalui counter hanya dapat dilakukan di kantor bank dimana rekening dibuka.

Catatan : Perhitungan bagi hasil belum dipotong PPh PPh dipungut terhadap bagi hasil dengan saldo tabungan > Rp 7.500.000,-.



No	100,000	1,000,000	10,000,000	100,000,000	1,000,000,000	10,000,000,000
1	100,000	1,000,000	10,000,000	100,000,000	1,000,000,000	10,000,000,000
2	100,000	1,200,000	12,000,000	120,000,000	1,200,000,000	12,000,000,000
3	100,000	1,400,000	14,000,000	140,000,000	1,400,000,000	14,000,000,000
4	100,000	1,600,000	16,000,000	160,000,000	1,600,000,000	16,000,000,000
5	100,000	1,800,000	18,000,000	180,000,000	1,800,000,000	18,000,000,000
6	100,000	2,000,000	20,000,000	200,000,000	2,000,000,000	20,000,000,000
7	100,000	2,200,000	22,000,000	220,000,000	2,200,000,000	22,000,000,000
8	100,000	2,400,000	24,000,000	240,000,000	2,400,000,000	24,000,000,000
9	100,000	2,600,000	26,000,000	260,000,000	2,600,000,000	26,000,000,000
10	100,000	2,800,000	28,000,000	280,000,000	2,800,000,000	28,000,000,000
11	100,000	3,000,000	30,000,000	300,000,000	3,000,000,000	30,000,000,000
12	100,000	3,200,000	32,000,000	320,000,000	3,200,000,000	32,000,000,000
13	100,000	3,400,000	34,000,000	340,000,000	3,400,000,000	34,000,000,000
14	100,000	3,600,000	36,000,000	360,000,000	3,600,000,000	36,000,000,000
15	100,000	3,800,000	38,000,000	380,000,000	3,800,000,000	38,000,000,000

المشهادة

الرقم : 2008/08/45.T.A.II.U.Bhs/Sti.23

جائز فريانتى فجر

منحت إلى الاسم

جيجلاجاب، ١٤ فبراير ١٩٨٩

المولود في

٠٧٢٣٢٣٠٠٨

رقم القيد

التي حصل على النتيجة فهم المسموع

٥٥ :

فهم العبارات و التراكيب

٥٨ :

فهم المفردات و النصوص و القواعد

٤٦ :

مجمع

٥١٣ :

٢٠٠٨ يونيو ١٤ التاريخ في الاختبارة المهارات اللغوية العربية التي قامت بها الوحدة لخدمة اللغة في التاريخ ١٤ يونيو ٢٠٠٨

بورو كوتو : ٢ أغسطس ٢٠٠٨

رئيس الوحدة لخدمة اللغة

عن

M.SI

سوبرانتو ،

رقم الموظف : ١٩١٠٨





CERTIFICATE

Number: Sti.23/U.Bhs/ T.E.I.64/VIII/2008

This is to certify that

Name : Catur Febriyanti Fajrin
Place, date of birth : Cilacap, February 14th 1989
Student Number : 072323008

Has taken TOEFL- test Prediction with paper based organized by Language Service Unit of STAIN Purwokerto on January 16th 2008 with obtained result as follows:

- 1. Listening Comprehension : 45
 - 2. Structure and Written Expression : 47
 - 3. Reading Comprehension : 39
- Obtained Score : 437

This TOEFL- test Prediction was held in STAIN Purwokerto

Purwokerto, August 5th 2008
Head of Language Service Unit

(Supriyanto, LC-M.S.I.)
NIP. 150 290 691



KEMENTERIAN AGAMA
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
 PURWOKERTO**
 Laboratorium Jurusan Syari'ah

Jl. Jend. A. Yani No. 40 A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Sti. 23/Lab. Sya/PPL.Sya/047/2011

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL/PKL Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 9 April 2011 menerangkan bahwa :

Nama : 072323008
 NIM : Catur Febriyanti Fajrin
 Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam

Telah mengikuti PPL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Tahun Akademik 2010/2011 di : **BPRS Suriyah Cilacap**

Mulai dari tanggal 24 Januari sampai dengan 4 Maret 2011 dan dinyatakan LULUS dengan nilai A.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PKL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqosyah skripsi.

Purwokerto, 20 April 2011

Ketua Panitia PPL Syari'ah
 NIP. 19750510 199903 2 002

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Syari'ah
 Drs. H. Syufa'at, M.Ag
 NIP. 19630910 199203 1 005



SKALA PENILAIAN

Nilai	Interval	Keterangan
A	90 - 100	SANGAT MEMUASKAN
B	80 - 89	MEMUASKAN
C	60 - 79	CUKUP
D	59	KURANG

SERTIFIKAT
 Nomor Sti-23/UPT Komp- 500/IX/2009
 Diberikan kepada :
CATUR FEBRIYANTI FAJRIN
 NIM : 072323008

lahir pada tanggal : 14 Februari 1989 di Cilacap
 Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office yang diselenggarakan oleh UPT Komputer STAIN Purwokerto pada tanggal 10 Agustus 2009

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	B
Microsoft Excel	B



Purwokerto, 10 September 2009
 Kepala UPT Komputer
 Agus Sriyanto, M.Si
 197509071999031002





SERTIFIKAT

NO. Sti.23/P3M/PP.06/081/2010

Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) STAIN Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
NIM : 072323008
Jurusan / Prodi : Syari'ah/ EI
Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mahasiswa STAIN Purwokerto Tahun 2010 di:
Desa : Bobotsari
Kecamatan : Banjarsari
Kabupaten : Purbalingga

Mulai tanggal 14 Juli 2010 sampai 15 Agustus 2010 dan dinyatakan "LULUS", dengan nilai 85 (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa mahasiswa tersebut telah mengikuti KKN dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqasyah skripsi.



Purwokerto, 25 Oktober 2010
Kepala P3M,
atran
Drs. M. Irsyad, M.Pd.I. &
NIP. 19681203 199403 1 003

BACA TULIS AL-QUR'AN DAN PRAKTEK PENGAMALAN IBADAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
GELOMBANG I TH. AKADEMIK 2009 - 2010

Nomor : Sti.23/ K/ PUBP/ 247/ XI/ 2009

Diberikan kepada

Catur Febriyanti F / 072323008

Sebagai tanda yang bersangkutan telah lulus
dalam Ujian Baca tulis Al-Qur'an dan Praktek Pengamalan Ibadah
yang diselenggarakan oleh Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto.

Purwokerto, 12 November 2009

Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto



SONYUSANDRA, M. AG
150 290 690



BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Smt/Prodi : VIII / Ekonomi Islam
 Nama pembimbing : H. Sochimn, Lc., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

NO	BULAN	HARITANGGAL	MATERI BIMBINGAN*	TANDA TANGAN**	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1	Mei	Rabu 13 Mei '11	- Penegasan isklah, perlu ditambah - Harus memahami teori x motivasi		
2	Mei	Kamis 14 Mei '11	- Fokus ke PPL dulu		
3	Juni	Senin 6 Juni '11	- Menghilangkan kata " yg tdk perlu" - Hipotesis diperjelas - Banyak salah ketik, perlu diperbaiki - LBM ditambah		

* Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 20 Februari 2012
 Pembimbing,

 H. Sochimn, Lc., M.Si.
 NIP. 19691009 200312 1 001



BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Smt/Prodi : VIII / Ekonomi Islam
 Nama pembimbing : H. Sochimil, Lc., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

NO	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN*	TANDA TANGAN**	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
4	Juni	Sabtu / 8 Juni '11	- ACC proposal (Bab 1)		
5	NOV	Sabtu / 19 Nov '11	- Bagaimana cara membuat kuesioner		
6	NOV	Sabtu / 26 Nov '11	- Menambah referensi pokok - Observasi ke lapangan lbh intensif		
7	Des	Jumat / 23 Des '11	- Memperjelas angket / kuesioner		

* Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 20 Februari 2012
 Pembimbing,

 H. Sochimil, Lc., M.Si.
 NIP. 19691009 200312 1 001



BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
 NIM : 072323008
 Smt/Prodi : VIII / Ekonomi Islam
 Nama pembimbing : H. Sochim, Lc., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

NO BULAN	HARUTANGGAL	MATERI BIMBINGAN*	TANDA TANGAN**	
			PEMBIMBING	MAHASISWA
8	Jan	Selasa / 17 Jan '12		
9	Jan	Kamis / 19 Jan '12		
10	Jan	Jumat / 20 Jan '12		
11	Feb	Sabtu / 11 Feb '12		
12	Feb	Senin / 20 Feb '12		

* Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 20 Februari 2012
 Pembimbing,

H. Sochim, Lc., M.Si.
 NIP. 19691009 200312 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Catur Febriyanti Fajrin
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 14 Februari 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Panimbang RT 03 RW 08
Kec. Cimanggu Kab. Cilacap
Nikah / Belum Nikah : Belum Nikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama orang tua :
a. Ayah : Agus Ruslani (Alm)
b. Ibu : Muryatini

Pendidikan

SD Negeri Panimbang 1

SMP Negeri 1 Cimanggu

SMK Swagaya 1 Purwokerto

SI STAIN Purwokerto

Lulus Tahun 2002

Lulus Tahun 2005

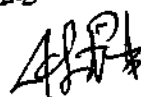
Lulus Tahun 2007

Lulus Teori Tahun 2012

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 9 Juli 2012

Yang membuat



Catur Febriyanti Fairin
NIM. 072323008