

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BPR SYARIAH AL MABRUR**

PONOROGO

SKRIPSI



Oleh :

NURPITASARI
NIM. 210214196

Pembimbing :

Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd.
NIP. 196701152005011003

**JURUSAN MUAMALAH FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nurpitasari

NIM : 210214196

Jurusan : Muamalah

Judul : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo


Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 02 Mei 2018

**Mengetahui,
Ketua Jurusan
Muamalah**


Atik Abidah, M.S.I.
NIP. 197605082000032001

**Menyetujui,
Pembimbing**


Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.
NIP. 196701152005011003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nurpitasari
NIM : 210214196
Jurusan : Muamalah
Judul : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang *munāqasah* Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:




Hari : Selasa
Tanggal : 17 Juli 2018

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Syariah pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 24 Juli 2018

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
2. Penguji : Dr. Abid Rohmanu, M.H.I.
3. Sekretaris : Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

()
()
()

Ponorogo, 24 Juli 2018

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,




Dr. H. Moh. Munir, Lc, M.Ag.
NIP. 196807051999031001

ABSTRAK

Nurpitasari, 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo. Skripsi. Jurusan Muamalah, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Dosen pembimbing Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Dalam perkembangan, lembaga keuangan syariah khususnya BPR Syariah tidak terlepas dari adanya kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Dari hasil penelitian diketahui bahwasannya kemampuan dan motivasi kerja rendah hal ini dibuktikan dalam proses pelayanan nasabah kemampuan teller dalam identifikasi uang palsu dan kecepatan menghitung uang masih kurang, pelayanan nasabah untuk teller awal masih kurang, kemampuan *customer service* (CS) dalam melakukan keramahan terhadap nasabah masih belum bisa konsisten, dalam pergantian jabatan belum tentu pegawai dapat menguasai bidang yang diduduki, dalam *accounting operation* (AO) seorang pegawai dalam beretika menemui nasabah masih belum konsisten terkadang masih belum bisa menahan emosi ketika ada kendala.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo? (3) Apakah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo?

Adapun jenis penelitian yang dilakukan kuantitatif dengan pendekatan *expost facto* menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan menggunakan program komputer (*software*) SPSS 23. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo sejumlah 30 pegawai. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,285 > 2,052)$ dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(4,115 > 2,052)$. Begitu pula secara simultan variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(13,983 > 3,34)$.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan syariah dikatakan, bahwa perbankan syariah merupakan perbankan yang kegiatannya berdasarkan prinsip syariah atau hukum Islam. Prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan prinsip syariah.¹ Perkembangan bank syariah dalam perbankan nasional hingga saat ini cukup menggembirakan walaupun peranannya tergolong masih kecil bila dibanding dengan bank umum konvensional. Ini terlihat dari keuntungan yang diperoleh bank syariah yang terus meningkat.

Di samping itu, selama masa krisis moneter yang kemudian menjadi krisis ekonomi, perbankan syariah memiliki kekuatan dan kinerja yang relative lebih baik.² Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

¹ Rahmat Hidayat, *Efisiensi Perbankan Syariah Teori dan Praktik* (Bekasi: Gramata Publishing,2014),13.

²Amir Mu'allim,dkk, *Menjawab Keraguan Berekonomi Syariah* (Yogyakarta: Safiria Insania Press,2008),127-128.

diberikan kepadanya.³ Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.⁴ Persepsi kinerja (*perceived performance*) perbankan didasarkan pada pengetahuan, keyakinan dan penilaian terhadap merek, kinerja produk, citra, dan pelayanan bank yang diterima oleh nasabah.⁵

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.⁶ Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atau jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.⁷ Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.⁸ Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2000),67.

⁴ Lijan Poltak Sinambela,dkk, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014),136.

⁵ Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia,2010),85.

⁶ Lijan Poltak Sinambela,dkk, *Reformasi Pelayanan*,140.

⁷ Ibid.

⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat,2008),57.

diberikan.⁹ Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kerjanya juga akan rendah.¹⁰

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya.¹¹ Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.¹²

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.¹³ Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹⁴

Berdasarkan hal di atas, perkembangan ekonomi syariah mulai menunjukkan geliatnya ketika tidak hanya berdirinya bank-bank syariah

⁹ Achmad Fauzi, "Kemampuan Kerja Karyawan," dalam <http://new-campuran.blogspot.co.id/2010/08/kemampuan-kerja-karyawan.html>, (diakses pada tanggal 14 April 2018, jam 14.10).

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, dkk, *Reformasi Pelayanan*, 140.

¹¹ Burhanuddin Yusuf, *Lembaga Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 263.

¹² Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusi II* (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press), 26.

¹³ *Ibid.*, 264.

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 216.

tetapi juga lembaga keuangan syariah yang lainnya. Pada akhirnya, kegiatan ekonomi syariah akan berkembang menjadi tidak hanya pada lembaga keuangan tetapi akan memasuki semua bidang kehidupan ekonomi umat. Namun, kegiatan perbankan syariah adalah awal dari mulai diakuinya institusi ekonomi syariah di dalam bidang perekonomian, sehingga pertumbuhan dan perkembangannya menjadi tumpuan untuk menggerakkan ekonomi umat menuju pada sebuah kegiatan ekonomi yang berbasis syariah.¹⁵

Dalam perkembangan, lembaga keuangan syariah khususnya BPR Syariah tidak terlepas dari adanya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja pegawai tersebut di antaranya dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja.

Penelitian ini didasari pemikiran peneliti bahwa Ponorogo merupakan kota yang mayoritas masyarakatnya beragama islam sebaiknya jumlah bank yang menggunakan prinsip syariah jumlahnya lebih banyak. Hal ini karena menurut peneliti kaum muslim menjalankan pedoman al-Qur'an dan hadits sebagai pedoman hidupnya terutama dalam hal bermuamalah. Namun pada kenyataanya jumlah bank syariah hanya sedikit. Ada beberapa yang sudah berjalan baik seperti BPR Syariah Al Mabruur, sehingga peneliti melakukan penelitian di BPR Syariah Al

¹⁵ Agung Eko Purwarna, *Perbankan Syari'ah* (Ponorogo: STAIN Po PRESS,2009),1.

Mabrur. BPR Syariah Al Mabrur ini berdiri tahun 2000. Sejak berdirinya sampai sekarang, BPR Syariah Al Mabrur telah memiliki nasabah 5000 orang.

Dalam kegiatan yang ada di BPR Syariah Al Mabrur Ponorogo yang dalam penelitian ini kemampuan dan motivasi kerja rendah hal ini dibuktikan dengan tingkat kemampuan kerja para pegawai diantaranya kemampuan teller dalam identifikasi uang palsu dan kecepatan menghitung uang masih kurang, pelayanan nasabah untuk teller awal masih kurang. Kemampuan *customer service* (CS) dalam melakukan keramahan terhadap nasabah masih belum bisa konsisten. Dalam pergantian jabatan belum tentu pegawai dapat menguasai bidang yang diduduki. Dalam *accounting operation* (AO) seorang pegawai dalam beretika menemui nasabah masih belum konsisten terkadang masih belum bisa menahan emosi ketika ada kendala.

Berdasarkan dari fakta-fakta di atas, penulis mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Mabrur Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Mabrur Ponorogo ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo ?
3. Apakaah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi di atas adalah berikut ini.

1. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang simultan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini menurut peneliti dikelompokkan menjadi dua macam yaitu :

1. Kegunaan penelitian yang bersifat teoritis

Secara teoritis, manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan kontribusi dalam bidang ilmu muamalah, sekaligus menambah literatur kepustakaan khususnya untuk jenis penelitian kuantitatif.

2. Kegunaan penelitian yang bersifat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak berikut ini.

a. Bagi BPR Syariah Al Mabror Ponorogo

Sebagai acuan untuk penyempurnaan pelayanan sesuai yang diinginkan oleh masyarakat dan untuk menentukan strategi optimalisasi yang tepat untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

b. Bagi akademisi

Merupakan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti yang akan datang guna dapat dijadikan rujukan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas arah pembahasan dan penulisan. Skripsi ini disistematiskan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini mengantarkan skripsi secara keseluruhan.

Pada bab ini terdiri atas sub-bab yang meliputi latar belakang penelitian,

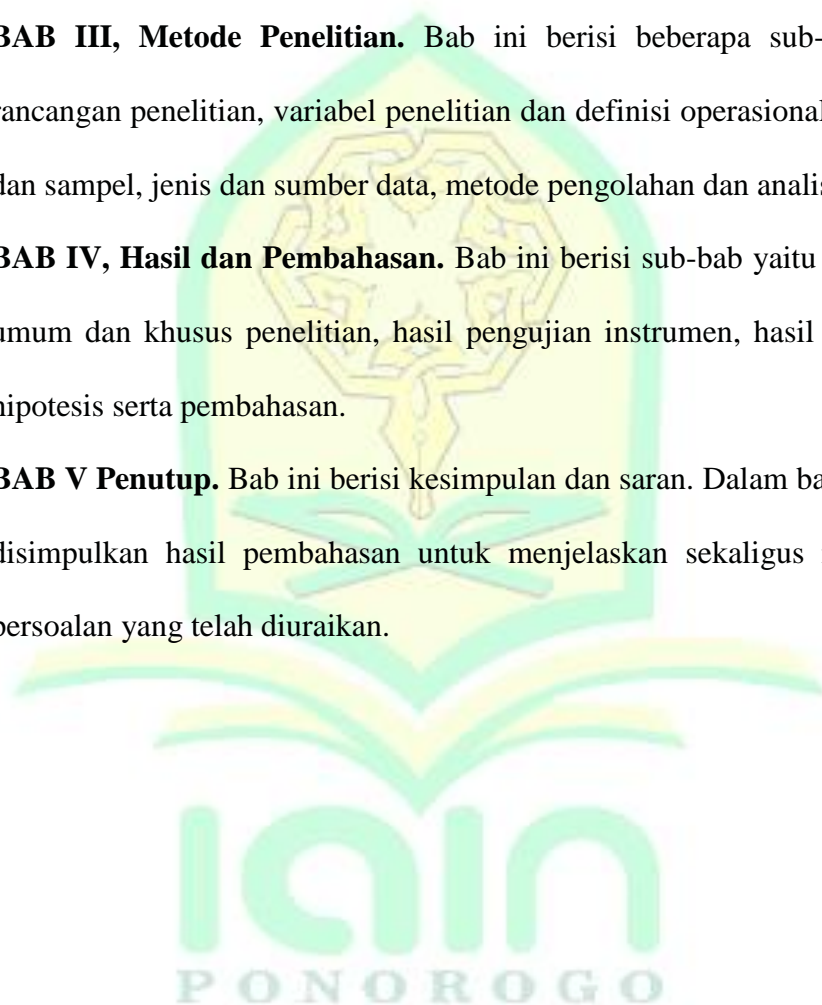
rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II, Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis. Bab ini terdiri atas sub-bab yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB III, Metode Penelitian. Bab ini berisi beberapa sub-bab yaitu rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV, Hasil dan Pembahasan. Bab ini berisi sub-bab yaitu gambaran umum dan khusus penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas atau pekerjaan berarti dapat (kata sifat atau keadaan) melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan dengan sendirinya juga kata sifat atau keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.¹

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya.² Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.³

Adapun menurut Keith Davis sebagaimana dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan secara

¹ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara,2002),116.

² Gibson Ivancevich Donnelly, *Organisasi* (Erlangga,1993),54.

³ Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat,2008),57.

psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.⁴ Kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan teknis antarpribadi.⁵

Adapun Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.⁶

b. Kelompok Faktor Kemampuan

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah berikut ini.

- a) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemem Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2000),67.

⁵FX.Suwarto, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,1999),159.

⁶ Achmad Fauzi, "Kemampuan Kerja Karyawan," dalam <http://new-campuran.blogspot.co.id/2010/08/kemampuan-kerja-karyawan.html> , (diakses pada tanggal 14 April 2018, jam 14.10).

- b) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata).
- c) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- d) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- e) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).
- f) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
- g) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).⁷

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih berstandar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat yang serupa yang membutuhkan

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku*, 57-58.

manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang pegawai.⁸ Sembilan kemampuan fisik dasar, adalah berikut ini.

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
- c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
- d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- e) Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- f) Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.
- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
- i) Stamina yaitu kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.⁹

⁸ Ibid.,61.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok yaitu faktor intelektual dan fisik.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹⁰ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹¹

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Akan tetapi, tidak semua orang mempunyai dorongan yang positif dengan mudah adakalanya mereka membutuhkan orang lain yang berperan sebagai motivator.¹²

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat

⁹ Ibid.,62.

¹⁰ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusi II* (Ponorogo:UNMUH Ponorogo Press),24.

¹¹ Ibid.,25.

¹² Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Kencana,2007),183-184.

dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu. Sudah menjadi kenyataan bahwa:

1. motivasi positif timbul ketika orang “mencurahkan diri” untuk memenuhi suatu permintaan.
2. Motivasi berhenti ketika orang “terpaksa” menyanggupi suatu permintaan. Cobalah untuk meraih komitmen melalui keterlibatan, bukan dengan rasa takut atau dengan status yang anda miliki.¹³

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).¹⁴

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.¹⁵

¹³ Grant Stewart, *Sukses Manajemen Penjualan* (Jakarta: Erlangga, 2005), 9.

¹⁴ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya*, 26.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, 68.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.¹⁶

b. Teori-Teori Motivasi Kerja

1) Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah berikut ini.

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

¹⁶ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya*, 26.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.¹⁷

Dalam studi motivasi lainnya, David McClland yang dikutip dari buku *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan* mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemem Sumber Daya*,94-95.

c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.¹⁸

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kebutuhan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

¹⁸ Ibid.,98

4) Teori *Drive*

Woodworth yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*.¹⁹

c. Prinsip-prinsip Motivasi kerja

Dalam pekerjaan atau sebagai pegawai tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain:

1) Prinsip kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, pegawai perlu diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Dengan bantuan pegawai untuk menuju ketujuan yang diinginkan perusahaan tidak akan mengalami kesulitan, karena bawahan atau pegawai akan termotivasi untuk semangat bekerja.

¹⁹ Ibid.,98-100.

2) Prinsip berkomunikasi

Pada perusahaan atau organisasi sebuah komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus selalu mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pekerja akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Seseorang harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu, bisa berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua pihak. Oleh karena itu, sebagai pimpinan harus menyadari bahwa selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan pengakuan pimpinan tersebut maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.²⁰

4) Prinsip penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahannya, atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan atau organisasi.

²⁰ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: Penerbit In Media, 2015), 93.

5) Prinsip memperhatikan pegawai

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai, akan bisa membuat pegawai tersebut termotivasi, yang pada akhirnya pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan organisasi.²¹

d. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Untuk memotivasi para pegawai itu ada beberapa cara yang bisa ditempuh antara lain.

- 1) Teknik untuk memenuhi kebutuhan pegawai secara moral maupun secara material. Abraham Maslow yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan bernapas, dan kebutuhan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada pegawai atau pekerja.
 - b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu

²¹ Ibid.,94.

- memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki adalah kebutuhan untuk dihargai, dihormati oleh orang lain. Dalam hubungan kebutuhan ini pimpinan tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.²²
- d. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk dihargai, dihormati oleh orang lain. Dalam hubungan kebutuhan ini, pimpinan tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi. Kebutuhan aktualisasi adalah untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar pada perusahaan atau organisasi.

²² Ibid.,94-95.

2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik motivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan “AIDDAS”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/ Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)²³

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya maka hasratnya lebih kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.²⁴

e. Tujuan Motivasi kerja

Tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

²³ Ibid.,95.

²⁴ Ibid.,96.

- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.²⁵

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan.²⁶

²⁵ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya*.,26.

²⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor : Ghalia Indonesia,2010),60.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.²⁷

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen, yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan

²⁷ Lijan Poltak Sinambela, dkk, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 136-137.

tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut, (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan,²⁸ (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.²⁹

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

Human performance = *ability* + *motivation*

Motivation = *attitude* + *situation*

Ability = *knowledge* + *skill*

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*).

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).³⁰

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, 67-68.

- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.³¹

d. Strategi Meningkatkan Kinerja

Apabila ditemukan kekurangan kinerja, para manajer dan profesional HRD dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya adalah berikut ini.

1) Dorongan positif (*Positif Reinforcement*)

Sistem dorongan positif (DP) dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan.³² Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental: (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan melibatkan penghargaan yang semestinya, orang yang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya. Suatu program dorongan positif dibangun dengan empat tahap, yaitu:

- a) Lakukan audit kinerja. Audit kinerja mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan.
- b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja. Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja

³¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis*, 113-114.

³² Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 1999), 64.

dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat diukur dan dapat dicapai.

- c) Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya. Tahap ketiga program dorongan positif adalah memberi pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya.³³
- d) Beri pegawai pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja. Penghargaan berupa pujian harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan spesifik. Salah satu penghargaan yang umum adalah uang.

2) Program disiplin positif

Program ini memberi tanggung jawab perilaku pegawai di tangan pegawai sendiri. Bagaimanapun, program ini memberitahu pegawai bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan pegawai selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3) Program bantuan pegawai

Program bantuan pegawai yang berhasil mempunyai sifat-sifat sebagai berikut ini.

- a) Dukungan manajemen puncak.
- b) Dukungan pegawai atau serikat pekerja.
- c) Kerahasiaan.
- d) Akses yang mudah.

³³ Ibid.,65.

- e) Pengurus serikat yang terlatih, jika berada di lingkungan serikat pekerja.
 - f) Asuransi.
 - g) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi kepemimpinan profesional yang terampil.
 - h) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.³⁴
4. Keterkaitan antar variabel

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah.³⁵

Seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.³⁶

³⁴ Ibid.,66-68.

³⁵ Lijan Poltak Sinambela,dkk, *Reformasi Pelayanan Publik Teori*,140.

³⁶ Ibid.

Tujuan akan tercapai dengan baik jika pegawai memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai serta mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan tersebut.³⁷

B. Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, di antaranya:

Skripsi yang ditulis oleh Nuriasih, Universitas Jakarta tahun 2016 yang berjudul “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kota Waringin Barat)*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁸

Penelitian lainya pernah dilakukan M. Kurniawan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang tahun 2017 yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompok peduli Ummat Darrut At tauhid)*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompok peduli ummat Darrut Tauhid cabang Palembang. Uji t menunjukkan bahwa nilai

³⁷ Ibid.,141.

³⁸ Nuriasih, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kota Waringin Barat)* (Program Studi Magister Manajemen,2016).

$t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 > 2,042$) dan $sig\ t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dimana nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dimana nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,792 > 3,32$) dan $sig\ F = 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.³⁹

Selain itu penelitian yang dilakukan Iskandar Mirza, Universitas Tanjungpura yang berjudul “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat*”. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 42,40%. Sedangkan 57,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.⁴⁰

³⁹ M. Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot peduli Ummat Darrut At tauhid)* (Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017).

⁴⁰ Iskandar Mirza, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat* (Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura).

Dari hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan penulis lakukan adalah memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang telah ada. Letak perbedaannya yaitu pada fokus, analisis, dan objek penelitian.

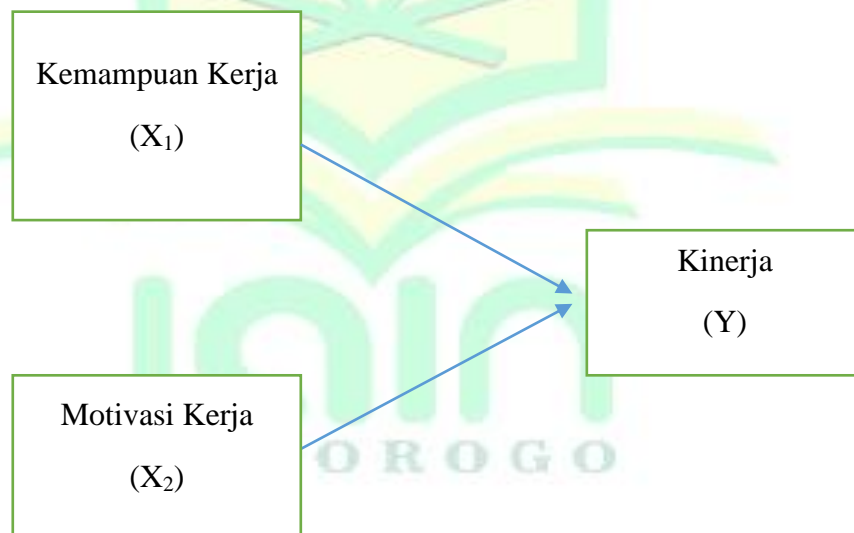
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴¹

Berdasarkan telaah pustaka, maka paradigma penelitian adalah berikut ini.

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian



Dari paradigma penelitian di atas dapat diuraikan kerangka pemikiran berikut ini.

⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014),91.

- a. Jika kemampuan kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka kinerjanya akan rendah.
- b. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerjanya akan rendah.
- c. Jika kemampuan dan motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika kemampuan dan motivasi kerja rendah maka kinerjanya akan rendah.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁴² Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti “di bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁴³

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berfikir maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai .
- H2 :Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

⁴² Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

⁴³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 63.

H3 :Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau *research design* dalam arti umum atau luas meliputi seluruh proses penelitian yang dilakukan dari mengajukan pertanyaan penelitian hingga ditemukan jawaban pertanyaan penelitian. Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya.¹

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non eksperimen dengan prinsip *expost facto*. Metode non eksperimen adalah suatu metode penelitian tanpa ada perlakuan khusus terhadap subjek penelitian. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif

Dilihat dari jenis datanya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

¹ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 97-98.

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.² Dalam rancangan penelitian ini penulis menggunakan variabel. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel bebas (*independen*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³ Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kemampuan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain hatch dan Farhady yang dikutip dari buku Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.⁴

Kerlinger dikutip dari buku Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D menyatakan bahwa variabel adalah konstrak (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2015),14.

³ Ibid.,61.

⁴ Ibid.,60.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.⁶

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator
Kemampuan kerja (X ₁)	Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik
Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman

⁵ Ibid.,61.

⁶ Ibid.

	perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. keselamatan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo, pegawai diminta mengisi kuesioner yang telah disediakan, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan metode analisis regresi

berganda untuk menemukan kesimpulan. Akhirnya kesimpulan yang diperoleh digeneralisasikan untuk mewakili populasi dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁸ Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Pegawai BPR Syariah Al Mabur Ponorogo berjumlah 30 orang keseluruhan pegawai akan menjadi responden dalam penelitian ini. sehingga peneliti menggunakan penelitian populasi.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja yang terdiri dari kemampuan dan motivasi kerja, serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan pegawai yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan skala *likert* empat jawaban.

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, variabel yang diukur dijabarkan

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 117.

⁸ V Wiratna Sujarweni, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 76.

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dan alternatif jawaban dalam penelitian ini dibagi dalam empat kategori kemudian diberi skor seperti di bawah ini.

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1⁹

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data tentang kemampuan kerja di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo yang di ambil dari angket.
- b. Data tentang motivasi kerja di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo yang di ambil dari angket.
- c. Data tentang kinerja pegawai di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo yang di ambil dari angket.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Dimana data berupa angka dalam arti sebenarnya. Data berdasarkan sumbernya ada 2 yaitu:

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, 134-136.

1. Data Primer

Data primer biasanya didapat dari subjek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan atau interview atau wawancara. Cara untuk mendapatkan data primer biasanya melalui observasi atau pengamatan langsung, subjek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk diisi, pertanyaan yang ditujukan untuk responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Data sekunder dapat diperoleh dari buku cetak, BPS (Badan Pusat Statistik).¹⁰

E. Metode Pengumpulan Data

1. Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui.¹¹ Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup yaitu didalam kuesioner ini peneliti sudah menyediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih. Misalnya dalam pertanyaan “Saya mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen. Mereka cukup mencentang dari beberapa jawaban yang disediakan yaitu diantara sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju.

¹⁰ V. Wiratama Sujarweni, *Statistik untuk Bisnis*,84.

¹¹ Etta Mamang Sangadji dan sopiah MM, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: C.V Andi Offset,2010),151.

Teknik ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo. Adapun pelaksanaannya, angket diberikan kepada pegawai agar mereka mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan penguji suatu peristiwa, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiah yang sukar diperoleh, sukar ditemukan, dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.¹² Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang identitas, visi misi, tujuan, struktur organisasi, daftar pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo.

F. Metode Pengolahan dan Analisis Data

1. Metode Pengolahan

a. Uji Coba Instrumen

1) Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut

¹² Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 183.

Sekarang yang dikutip dari buku Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.¹³

Tabel 3.2

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja				
Intelektual	Pertanyaan 1	0,937	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,937	0,632	Valid
Fisik	Pertanyaan 1	0,937	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,812	0,632	Valid
Motivasi Kerja				
Kebutuhan Fisiologis	Pertanyaan 1	0,966	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,865	0,632	Valid
Kebutuhan Rasa aman	Pertanyaan 1	0,752	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,713	0,632	Valid

¹³Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Contoh-contoh Penelitian dan Interpretasi Output SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 109.

Kebutuhan Rasa memiliki	Pertanyaan 1	0,817	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,843	0,632	Valid
Kebutuhan harga diri	Pertanyaan 1	0,713	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,798	0,632	Valid
Kebutuhan aktualisasi diri	Pertanyaan 1	0,697	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,701	0,632	Valid
Kinerja				
Efektif	Pertanyaan 1	0,973	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,973	0,632	Valid
Efisien	Pertanyaan 1	0,681	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,973	0,632	Valid
Kualitas	Pertanyaan 1	0,973	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,973	0,632	Valid
Ketepatan waktu	Pertanyaan 1	0,681	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,805	0,632	Valid
Produktivitas	Pertanyaan 1	0,813	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,648	0,632	Valid
Keselamatan	Pertanyaan 1	0,741	0,632	Valid
	Pertanyaan 2	0,648	0,632	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Dari table di atas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *Correlation Coefficients* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r table untuk populasi 30 dan alpha 5% (0,05), diperoleh r tabel sebesar 0,632 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel X dan Y adalah Valid.

2) Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.¹⁴

Tabel 3.3

Uji Reliabilitas

Realibility Variables	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,831	Reliabel
Motivasi Kerja	0,779	Reliabel
Kinerja	0,778	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

¹⁴Ibid.,113.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* semua variabel diatas $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel kemampuan dan motivasi kerja dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.¹⁵

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel *independen*). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.¹⁶

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross*

¹⁵ Ibid.,126.

¹⁶ Ibid.,119.

section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).¹⁷

c. Analisis Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

A dan b = konstanta¹⁸

2) Regresi linier berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi X₁

¹⁷ Ibid.,124

¹⁸ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014),379.

b_2 : koefisien regresi X_2

X_1 : kemampuan kerja

X_2 : motivasi kerja¹⁹

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien untuk menentukan besarnya pengaruh variasi (naik/turunnya) nilai variabel bebas (variabel X) terhadap variasi (naik/turunnya) nilai variabel terikat (variabel Y) pada hubungan lebih dua variabel. Koefisien determinasi adalah cara utama digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel.²⁰ Dalam program SPSS 23 nilai R^2 (*R square*) disajikan dalam tabel *model summary*. Ukuran nilai *R square* adalah 0 sampai dengan 1.²¹

d. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan secara bersama-sama (uji statistik F), koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikan parameter individu (uji statistik t).²²

1) Uji t

Uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel *independen* secara individu terhadap variabel *dependen* dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan

¹⁹ V. Wiratama Sujarweni, *Statistik untuk Bisnis*, 116.

²⁰ Al-Gifari, *Analisis Statistic Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korelasi, dan Non Para Metrik* (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2009), 54.

²¹ Toni Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan*, 92.

dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai probabilitas < nilai alpha (α), maka variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.²³

2) Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (sig < 0,05), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengajuan hipotesisnya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (X_1) secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

²³ Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 125.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.²⁴

2. Analisis Data

Model analisis yang digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah dengan menggunakan program komputer (software) SPSS 23.

²⁴ Ibid.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BPR Syariah Al Maburr

Ditinjau dari segi sejarah, BPR Syariah Al Maburr Babadan Ponorogo merupakan BPR Syariah yang pertama kali di Kabupaten Ponorogo. BPR Syariah Al Maburr berdiri berasal dari rasa keprihatinan para anggota IPHI (Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia) terhadap perekonomian masyarakat Indonesia akibat krisis ekonomi terutama muslim di Ponorogo, maka IPHI menyelenggarakan program dalam bidang ekonomi yaitu merealisasikan pendiri BMT, dan berencana untuk mendirikan bank. Berangkat dari program IPHI yang diinginkan mengangkat derajat perekonomian pengusaha muslim di Ponorogo dengan cara memberdayakan potensi sumber daya yang cocok dalam masyarakat di Ponorogo, baik penyandangan dana maupun para pengusaha, maka IPHI bermaksud mendirikan bank Syariah di Ponorogo.¹

Dengan dikembangkannya bank syariah di Ponorogo, para pendiri bank berharap bahwa bank syariah bisa memberikan pelayanan jasa perbankan kepada sebagian masyarakat yang tidak bisa dilayani

¹ Bety, Wawancara Hasil PPLK, 03 September 2017.

oleh lembaga perbankan konvensional karena menggunakan sistem bunga, yang tidak sejalan dengan prinsip syariah.

Para pendiri bank ini berharap kepada umat Islam di Ponorogo, yang masih mengimani alqur'an sebagai pedoman hidupnya dan hadish sebagai pedoman aktivitasnya, bertekad mendirikan bank syariah untuk memberikan pelayanan perbankan kepada umat yang menolak sistem perbankan non syariah, karena tidak sesuai dengan keyakinannya.

Dengan berdirinya bank syariah di Ponorogo, para pendiri berharap dapat menjadikan wadah alternative bagi umat Islam untuk melaksanakan segi-segi kehidupannya secara islami, meliputi akhlaq, aqidah maupun syariah, karena selama ini umat masih melaksanakan syariah Islam secara parsial belum secara komprehensif.

Tujuan lain yang hendak dicapai para pendiri adalah bidang ekonomi umat, karena Islam menghendaki bahwa umat Islam dapat hidup dengan layak dan jangan hidup di bawah standar kemiskinan. Kita yakin bahwa bank syariah yang bekerja atas dasar filosofi utama kemitraan dan kebersamaan dapat mewujudkan perekonomian yang adil dan transparan, di sisi lain bagi bank dapat terhindar dari bahaya negative spread.²

Jadi jelas, bahwa bank ini didirikan agar umat dapat melaksanakan Islam secara komprehensif yaitu meliputi segala aspek

² Ibid.

kehidupan secara islami, namun harus pula dikelola secara profesional agar bank dapat tumbuh dan berkembang secara sehat, serta selalu istiqomah memegang teguh prinsip-prinsip syariah yang telah digariskan di dalam fatwa MUI/Dewan Syariah Nasional.

Ide awal pendirian bank syariah dimotori oleh IPHI Jawa Timur sekitar tahun 1996 dan merupakan salah satu program organisasi, dimana setiap kabupaten diberi modal awal sebesar Rp. 62.500.000,- (enam puluh dua juta lima ratus ribu rupiah) termasuk kabupaten Ponorogo, yang ditempatkan direkening BNI cabang Surabaya.³

2. Visi dan Misi BPR Syariah Al-Mabrur

a. Visi: menjadi Bank Syariah yang Amanah dalam Membangun Ekonomi Umat.

b. Misi:

- 1) Mendorong umat untuk melaksanakan ekonomi syariah secara *kaffah*.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah.
- 3) Mengembangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dan amanah.
- 4) Mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
- 5) Memberikan manfaat yang berkah kepada *Shareholders* maupun *Stakeholders*.

³ Ibid.

3. Tujuan BPR Syariah Al- Maburr

Tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Perbaiki ekonomi umat, dengan cara mobilisasi dana masyarakat yang belum diserap oleh perbankan non syariah dan menyalurkan kembali kepada usaha kecil dan menengah dengan prinsip bagi hasil.
 - b. Memberi pelayanan masyarakat secara islami, berupa:
 - c. Sistem kemitraan.
 - d. Pembiayaan bersama secara bagi hasil.
 - e. Membatasi usaha yang bersifat spekulatif.
 - f. Tidak membiayai usaha yang menghasilkan produk yang diharamkan agama.
 - g. Mengembangkan usaha yang halal.
 - h. Menumbuhkan rasa kebersamaan.⁴
- ### 4. Lokasi BPR Syariah Al Maburr

BPR Syariah Al Maburr mempunyai satu kantor pusat dan dua kantor cabang. Adapun alamat dari masing-masing kantor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kantor Pusat berada di Jl. Mayjend Sutoyo No. 23 Telp. (0352)481178 Fax. (0352) 484647 Ponorogo.
- b. Kantor Kas berada di Jl. PB. Sudirman No. 8 Telp. (0352) 372370 Balong, Ponorogo.

⁴ Ibid.

- c. Kantor Cabang berada di Jl. Kapten Saputra No. 13 Telp (0351) 463450 Taman, Madiun.⁵

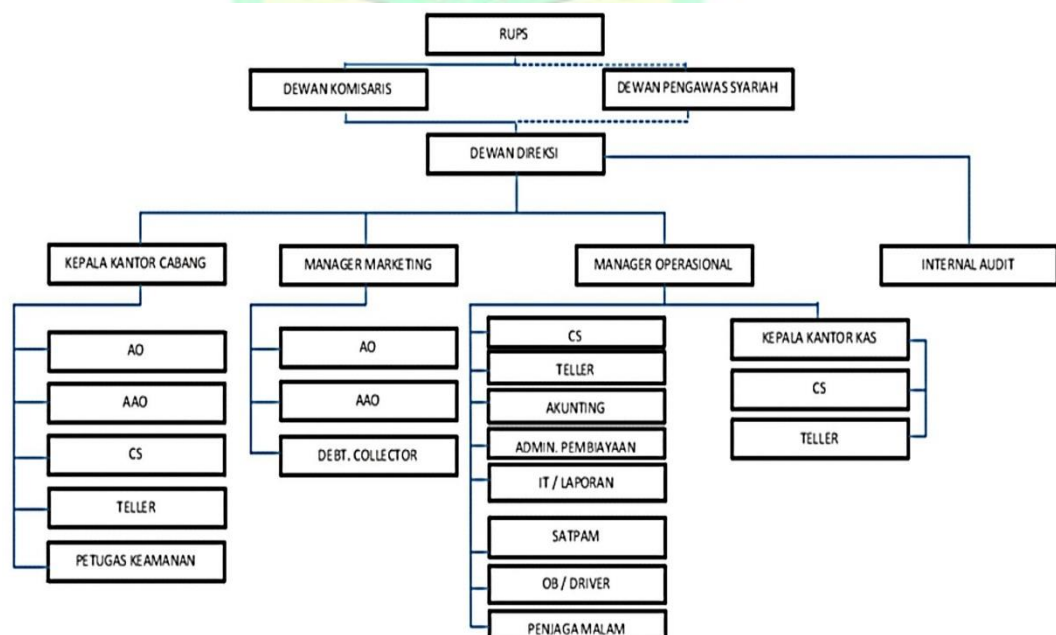
5. Struktur organisasi BPR Syariah Al Maburr

BPR Syariah Al Maburr dipimpin direksi yang secara tidak langsung diawasi oleh dewan komisaris dalam hal operasionalnya, sedangkan produk-produk simpanan dan pembiayaan diawasi oleh dewan pengawas syariah. Adapun susunan organisasi BPR Syariah Al Maburr secara lengkap adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI

BPR SYARIAH AL MABRUR PONOROGO

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPR Syariah Al-Maburr



⁵ Ibid.

6. Fungsi dan Tugas

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham merupakan kekuasaan tertinggi dalam struktur organisasi BPR Syariah Al Mabruur, karena dalam RUPS ini semua kebijakan dapat dilakukan selama berkaitan dengan kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

b. Dewan Pengawas Syariah

Tugas DPS adalah mengawasi manajemen marketing dan operasionalnya, apakah sudah sesuai fatwa ataukah belum. Apabila terdapat produk baru maka DPS wajib memberi tahu Fatwa ke DSN MUI.⁶

c. Dewan Komisaris

- 1) Dewan komisaris terdiri dari komisaris utama dan komisaris yang bertugas mengawasi direksi.
- 2) Dewan komisaris dalam melaksanakan tugas pengawasannya harus mengindahkan aturan main yang telah disepakati bersama dalam AD/ART, aturan Bank Indonesia, undang-undang, pokok perbankan dan ketentuan pemerintah lainnya.
- 3) Pengawasan dewan komisaris dapat dilakukan dengan cara:
 - a) Pemeriksaan langsung surat dinas komisaris.
 - b) Meminta keterangan kepada direksi.
 - c) Bentuk lain yang lazim dalam perbankan.

⁶ Ibid.

- 4) Hasil pengawasan komisaris tidak dibenarkan diberikan langsung kepada petugas bank, tetapi disampaikan melalui direksi.
 - 5) Hasil kesimpulan pengawasan komisaris dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, petunjuk lisan atau tertulis dan dalam bentuk lain yang lazim dalam perbankan.
 - 6) Semua usul atau surat direksi yang disampaikan dengan surat resmi dijawab dengan surat resmi dari komisaris.
 - 7) Surat direksi yang belum atau tidak mendapatkan jawaban dari komisaris paling lama 30 (tiga puluh) hari, dianggap dapat dilaksanakan, agar tidak menghambat operasional bank.
 - 8) Dewan komisaris diangkat untuk jangka waktu 5 (lima tahun) melalui RUPS.⁷
- d. Dewan Direksi
- 1) Dewan direksi terdiri dari seorang direktur utama dan seorang direktur yang bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan BPRS, sesuai dengan kebijakan umum yang telah digariskan dalam RUPS.
 - 2) Mengusulkan garis-garis kebijakan umum bank syariah untuk masa yang akan datang untuk mendapatkan persetujuan RUPS dan disahkan oleh komisaris.
 - 3) Menyusun rencana anggaran dan rencana kerja untuk tahun berikutnya untuk mendapatkan persetujuan dari RUPS.

⁷ Ibid.

- 4) Menyusun neraca dan laba atau rugi setiap bulan dan laporan berkala lainnya untuk keperluan intern dan ekstern.
- 5) Menandatangani surat saham yang dikeluarkan oleh bank.
- 6) Menyelenggarakan RUPS setiap tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- 7) Menyetujui atau menolak permohonan pembiayaan dari nasabah maupun pegawai bank.
- 8) Menyetujui pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.
- 9) Menyetujui setiap pengeluaran biaya.
- 10) Mengangkap pegawai bank, setelah memenuhi syarat-syarat dan mendapat izin prinsip dari komisaris.
- 11) Mengamankan harta kekayaan bank agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian dan perusakan.
- 12) Mewakili bank khususnya yang menyangkut hubungan dengan pihak ketiga.⁸
- 13) Bertanggung jawab terhadap operasional bank agar mencapai target yang telah disetujui RUPS.
- 14) Bertanggung jawab kepada RUPS atas segala sesuatu yang terkait dengan pengelolaan bank.

e. Kepala Kantor Cabang

Kepala kantor cabang bertugas membawahi semua pengelolaan manajemen di bagian kantor cabang.

⁸ Ibid.

f. Manajemen Marketing

Bagian ini membawahi bidang funding dan financing untuk pelaksanaannya dilakukan bagian *account office* (AO) dan (AAO).

g. Manager Operasional

Bagian operasional membawahi bagian teller, pengerahan dana, pembukuan dan pelayanan nasabah.

1) Tugas Teller

- a) Bertanggung jawab atas semua pembayaran dan penerimaan uang tunai dari nasabah.
- b) Bertanggung jawab atas kebenaran uang yang disimpan oleh nasabah baik jumlah maupun sah tidaknya uang tersebut.
- c) Mengurusi persediaan buku tabungan *mudharabah* atau deposito *mudharabah*.
- d) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi.⁹

2) Tugas Pembukuan

- a) Membukukan semua transaksi baik tunai maupun pemindahan buku.
- b) Memelihara dan mengerjakan kartu-kartu rekening nasabah.
- c) Mengerjakan register simpanan.
- d) Menyusun neraca dan laba rugi tiap hari dari buku besar untuk diperiksa oleh direksi.
- e) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi.

⁹ Ibid.

3) Tugas Pelayanan Nasabah

- a) Melayani nasabah baik tabungan, pembiayaan maupun keperluan nasabah lainnya.
- b) Menyusun dan menyimpan arsip pembiayaan dan arsip pembukuan dalam ruang arsip.
- c) Bertanggung jawab atas kelengkapan dan keabsahan dokumen pembiayaan dan pembukuan.
- d) Bertanggung jawab atas bukti pemilikan nasabah yang dijadikan pembiayaan di BPR Syariah Al Mabrus.
- e) Mengetik surat surat yang diperlukan.
- f) Mengurus register SKPP.
- g) Mempersiapkan realisasi pembiayaan.
- h) Meregister pembiayaan.
- i) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direktur.¹⁰

7. Daftar Pegawai BPR Syariah Al Mabrus Ponorogo

Tabel 4.1

NO	NAMA	TGL. MASUK
1	Bety Umi Sayekti, SE	02 Januari 2001
2	Ananto Saktiningtijasmoro, SE	01 Maret 2003
3	Joko Suseno	08 September 2006
4	Agung Prihandoko, SE	02 Januari 2007
5	Deny Irawan, SE	02 Januari 2007

¹⁰ Ibid.

6	Annis Nur Diana, SE	02 Januari 2007
7	Agus Sujarmono	01 April 2009
8	Sukendro, SH	08 Februari 2010
9	M. Sayyid Abdul Ghoni	05 Oktober 2011
10	M. Ali Imron Arifin	08 Oktober 2012
11	Bagus Ari Wibowo, S.Tr	02 Januari 2013
12	Wiwin Safitri, SPd	02 Januari 2013
13	M. Sholihur Romadhon, SE	02 Januari 2013
14	Makrus Fahridi, SE	02 Januari 2013
15	Didin Diantoro	02 Januari 2013
16	Yessi Syavitasari, S.ST	01 Juli 2013
17	Hanggara Hendra Setyabudi, SE	01 Juli 2013
18	Silvi Mustika Putri, S.Pd	08 Maret 2014
29	Prima Ardi Kusuma, SE	08 Maret 2014
20	Ali Basuki, S.Pd	08 Maret 2014
21	Deni Wahyu Eko Sriwidodo S.S	08 Maret 2014
22	Endri Cahyani, SE	28 April 2014
23	Kurpyan Trisduana	01 April 2015
24	Sigit Baskoro Aji, S.Pd	11 Mei 2015
25	Destha Ari Sandhi, S.Pd	11 Mei 2015
26	Istiqomah	11 Mei 2015
27	Moh. Yusuf	11 Mei 2015

28	Vera Lusiana, SE	03 Juli 2017
29	Debrina Anggraeni, S.Pd	03 Juli 2017
30	Tenang Baskoro	05 Februari 2018 ¹¹

B. Data Khusus Penelitian

1. Data variabel X_1 (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.2

Data Variabel X_1

No	Inisial responden	Skor
1	AA	12
2	AB	16
3	AC	14
4	AD	16
5	AE	13
6	AF	13
7	AG	16
8	AH	16
9	AI	12
10	AJ	12
11	AK	12
12	AL	12
13	AM	12
14	AN	12
15	AO	14
16	AP	12
17	AQ	12

¹¹ Ibid

18	AR	12
19	AS	13
20	AT	12
21	AU	11
22	AV	12
23	AW	12
24	AX	11
25	AY	11
26	AZ	12
27	BA	13
28	BB	16
29	BC	12
30	BD	12

Tabel 4.3

Tabel Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

No	Skor data kemampuan kerja	Jumlah
1	16	5
2	14	2
3	13	4
4	12	16
5	11	3
Total		30

2. Data variabel X_2 (Motivasi kerja)

Tabel 4.4

Data Variabel X_2

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	30
2	AB	35
3	AC	31
4	AD	33
5	AE	32
6	AF	33
7	AG	36
8	AH	32
9	AI	30
10	AJ	30
11	AK	30
12	AL	30
13	AM	30
14	AN	34
15	AO	31
16	AP	30
17	AQ	32
18	AR	30
19	AS	30
20	AT	26
21	AU	25
22	AV	29
23	AW	32
24	AX	28
25	AY	35

26	AZ	30
27	BA	30
28	BB	32
29	BC	31
30	BD	33

Tabel 4.5

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Skor Data motivasi kerja	Jumlah
1	36	1
2	35	2
3	34	1
4	33	3
5	32	5
6	31	3
7	30	11
8	29	1
9	28	1
10	26	1
11	25	1
Total		30

3. Data Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.6

Data Variabel Y

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	36
2	AB	45
3	AC	37
4	AD	36
5	AE	41
6	AF	40
7	AG	38
8	AH	43
9	AI	36
10	AJ	36
11	AK	36
12	AL	36
13	AM	36
14	AN	43
15	AO	38
16	AP	36
17	AQ	38
18	AR	36
19	AS	36
20	AT	31
21	AU	30
22	AV	35
23	AW	38
24	AX	33
25	AY	33

26	AZ	35
27	BA	37
28	BB	42
29	BC	38
30	BD	32

Tabel 4.7

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Inisial Responden	Skor
1	45	1
2	43	2
3	42	1
4	41	1
5	40	1
6	38	5
7	37	2
8	36	10
9	35	2
10	33	2
11	32	1
12	31	1
13	30	1
Total		30

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan di wilayah Ponorogo, karena penelitian ini mengambil lokasi di kantor pusat yang terletak di Jl.

Mayjend Sutoyo Ponorogo. Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan angket secara langsung kepada responden sebanyak 30 kuesioner. Agar bisa mendapatkan gambaran umum responden maka dilakukan analisa deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai BPR Syariah Al Maburur Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Data Frekuensi Jenis Kelamin Responden

SEX

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	21	70.0	70.0	70.0
Wanita	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang jenis kelamin pegawai di BPR Syariah Al Maburur Ponorogo yang berjumlah 30 pegawai, responden pria berjumlah 21. Dan responden wanita berjumlah 9 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin pria.

2. Usia

Adapun data mengenai usia responden pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Data Frekuensi Usia Responden

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-33 tahun	18	60.0	60.0	60.0
34-43 tahun	8	26.7	26.7	86.7
44-53 tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan tentang usia pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo yang berjumlah 30 pegawai. Responden yang berusia 24-30 tahun yaitu berjumlah 18 orang. Responden yang berusia 34-43 tahun yaitu berjumlah 8 orang. Dan responden yang berusia 44-53 tahun yaitu berjumlah 4 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 24-33 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Data Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

DIDIK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	23.3	23.3	23.3
Akademi (D1/D2/D3)	1	3.3	3.3	26.7
Sarjana/S1	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu lulusan sarjana/S1 sebanyak 22 orang, lalu untuk tingkat pendidikan SLTA sebanyak 7 orang dan untuk lulusan Akademi/(D1/D2/D3) sebanyak 1 orang. Dengan hal tersebut menunjukkan bahwasannya sebagian besar pendidikan terakhir pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo adalah lulusan Sarjana/S1.

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Data Frekuensi Lama Bekerja Responden

MAKER

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	3	10.0	10.0	10.0
3 tahun	5	16.7	16.7	26.7
> 3 tahun	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat lama bekerja pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo menunjukkan responden yang sudah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 3 orang, lalu responden yang bekerja selama 3 tahun berjumlah 5 orang, dan untuk responden yang bekerja selama > 3 tahun berjumlah 22 orang. Jadi pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo mayoritas sudah bekerja selama > 3 tahun.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.64830252
Most Extreme	Absolute	.149
Differences	Positive	.118
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Output di atas menunjukkan besarnya nilai signifikan *Asymp.*

Sig adalah 0,089 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

PONOROGO

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.520	7.658		1.635	.114		
TOTKEM	1.253	.337	.576	3.716	.001	.894	1.119
TOTMOT	.263	.249	.164	1.056	.300	.894	1.119

a. Dependent Variable: TOTKIN

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

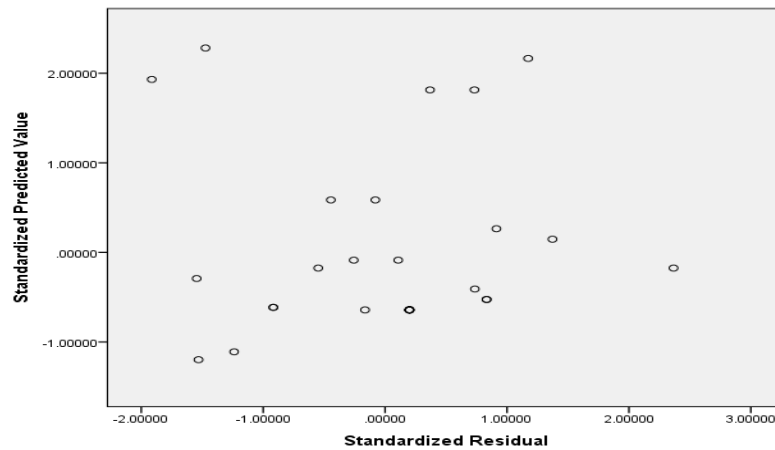
Output di atas menunjukkan hasil tolerance dan VIF pada kolom Collinearity Statistics, data

Tolerance $0,894 > 0,1$ berarti Tidak terjadi Multikolinearitas atau nilai VIF $1.119 < 10$ maka ini dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Dari grafik diatas dapat diketahui titik itu menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Pengujian Regresi

a. Regresi Linier sederhana

1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1) Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.375	2.750

a. Predictors: (Constant), TOTKEM

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

- a) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variabel, tabel di atas menunjukkan hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja sebesar 0,629 atau 62,9%.
- b) Nilai R Square sebesar 0,396 berarti peran atau kontribusi variabel kemampuan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 39,6%.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1)Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.907	1	138.907	18.364	.000 ^b
	Residual	211.793	28	7.564		
	Total	350.700	29			

a. Dependent Variable: TOTKIN

b. Predictors: (Constant), TOTKEM

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Nilai F tabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 18,364.

Tabel 4.17

Hasil analisis Regresi Linier Sederhana (X_1) Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.337	4.129		4.683	.000
TOTKEM	1.369	.319	.629	4.285	.000

a. Dependent Variable: TOTKIN

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana (X_1) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 19,337 + 1,369 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberkan pengertian bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar 19,337, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja maka besarnya nilai kinerja adalah 19,337.
- b) Koefisien regresi sebesar 1,369 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 1,369.

Ha-1 : Kualitas Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coeffisients* sebesar 4,285. Adapun nilai t_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= t(0,05/2; 30-2-1) \\ &= t(0,025; 27) \\ &= 2,052 \end{aligned}$$

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kemampuan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,285 > 2,052$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2) Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.355	2.794

a. Predictors: (Constant), TOTMOT

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

- a) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variabel, tabel di atas menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0,614 atau 61,4%.
- b) Nilai R Square sebesar 0,377 berarti peran atau kontribusi variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 37,7%.

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2) Y**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.149	1	132.149	16.930	.000 ^b
Residual	218.551	28	7.805		
Total	350.700	29			

- a. Dependent Variable: TOTKIN
 b. Predictors: (Constant), TOTMOT

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Nilai F tabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 16,930.

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2) Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.406	6.701		1.404	.171
TOTMOT	.887	.216	.614	4.115	.000

- a. Dependent Variable: TOTKIN

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana (X_2) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y = 9,406 + 0,887 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar 9,406, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja maka besarnya nilai kinerja adalah 9,406.
- b) Koefisien regresi sebesar 0,887 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,887.

Ha-2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coefficients* sebesar 4,115. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,115 > 2,052$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.472	2.526

a. Predictors: (Constant), TOTMOT, TOTKEM

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

- 1) Nilai R dalam regresi berganda menunjukkan besarnya korelasi, tabel di atas menunjukkan hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0,713 atau 71,3%
- 2) Nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 berarti peran atau kontribusi variabel kemampuan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 50,9%.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.433	2	89.216	13.983	.000 ^b
	Residual	172.267	27	6.380		
	Total	350.700	29			

a. Dependent Variable: TOTKIN

b. Predictors: (Constant), TOTMOT, TOTKEM

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Ha-3 : Kemampuan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Mabru Ponorogo

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel *Anova* sebesar 13,983.

Sedangkan nilai F_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(\alpha) (2;n-2) \\ &= F(0,05) (2;30-2) \\ &= F(0,05) (2;28) \\ &= 3,34 \end{aligned}$$

Dilihat dari hasil pengujian terlihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,983 > 3,34$) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 4.23

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.436	6.103		1.218	.234
	TOTKEM	.925	.343	.425	2.693	.012
	TOTMOT	.568	.228	.393	2.489	.019

a. Dependent Variable: TOTKIN

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh spss

Analisis:

Kinerja = 7,436 (constan) + 0,925 (kemampuan kerja) + 0,588 (motivasi kerja)

Berdasarkan persamaan yang dapat diketahui bahwa:

- 1) Konstanta 7,436 menyatakan bahwa variabel independen dianggap konstan, maka besaran rata-rata kinerja adalah 7,436.
- 2) Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1) bertanda positif (+0,925), menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kemampuan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bertanda positif (+0,588), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,629 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,825.

Hal ini selaras dengan teori Terence R. Mitchell, jika kemampuan semakin tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, dengan hasil penelitian Nuriasih Universitas Jakarta tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kota Waringin Barat)*". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) baik secara

langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan kerja seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,614 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,115.

Hal ini selaras dengan teori Terence R. Mitchell, jika motivasi kerja semakin tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainya pernah dilakukan M. Kurniawan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang tahun 2017 yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot peduli Ummat Darrut At tauhid)*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai perusahaan dapat

melakukan beberapa hal diantaranya: (1) kerja sama yang dimaksud disini pegawai perlu diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin, (2) komunikasi adalah seorang pimpinan harus selalu mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya, (3) mengakui bantuan pekerjaan bawahan adalah pimpinan harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu, bisa berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua pihak, (4) penugasan adalah pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahannya, atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan atau organisasi, (5) memperhatikan pegawai adalah pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai, akan bisa membuat pegawai tersebut termotivasi, yang pada akhirnya pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan.

3. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1 dan X_2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel Y yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,285 dan 4,115.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kemampuan dan motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu dapat ditunjukkan dari perhitungan uji F sebesar 13,983 sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 0,472 atau 47,2% dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hal ini selaras dengan teori Terence R. Mitchell bahwa, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kerjanya juga akan rendah. Hal ini berarti jika variabel kemampuan dan motivasi kerja semakin tinggi maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Iskandar Mirza, Universitas Tanjungpura yang berjudul *“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap*

Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat". Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 42,40%. Sedangkan 57,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian penulis mendukung teori dan hasil penelitian yang telah ada yaitu variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika kemampuan kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka kinerjanya akan rendah. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerjanya akan rendah. Jika kemampuan dan motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika kemampuan dan motivasi kerja rendah maka kinerjanya akan rendah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

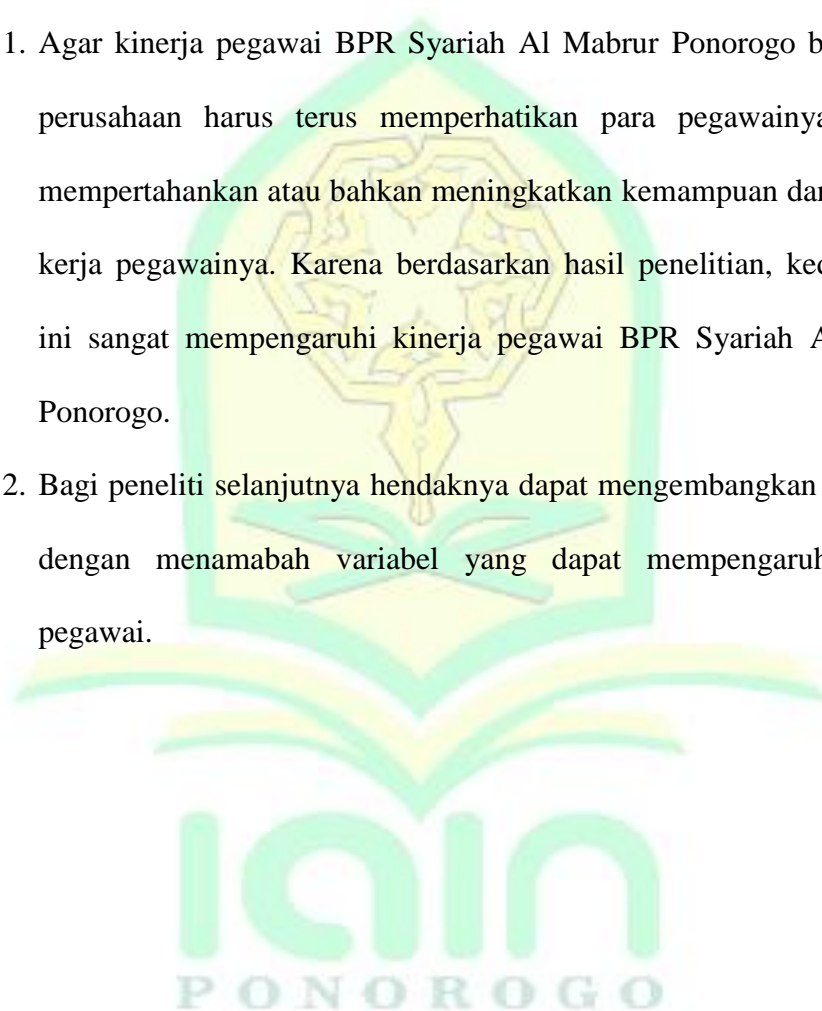
Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel kemampuan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo dapat diambil kesimpulan adalah berikut ini.

1. Secara parsial, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,285 > 2,052)$ dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja adalah 39,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(4,115 > 2,052)$ dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah 37,7%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Secara simultan, variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(13,983 > 3,34)$ dan nilai signifikan 0,000. Besarnya pengaruh variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah 47,2% dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah berikut ini.

1. Agar kinerja pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para pegawainya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian dengan menamabah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Gifari. *Analisis Statistic Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korelasi, dan Non Para Metrik*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta,2009).
- Badroen, Faisal. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana,2007.
- Bety. Wawancara Hasil PPLK. 03 September 2017.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: CV. Toha Putra Semarang,1989,1989.
- Donnelly, Gibson Ivancevich. *Organisasi*.Erlangga,1993.
- Farida,Umi dan Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusi II*.Ponorogo:UNMUH Ponorogo Press.
- Fauzi, Achmad. “Kemampuan Kerja Karyawan,”. dalam <http://new-campuran.blogspot.co.id/2010/08/kemampuan-kerja-karyawan.html>. diakses pada tanggal 14 April 2018, jam 14.10.
- Hasan, Ali. *Marketing Bank Syariah*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia,2010.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara,2003.
- Hidayat, Rahmat. *Efisiensi Perbankan Syariah Teori dan Praktik*. Bekasi: Gramata Publishing,2014.
- Kurniawan, M. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompok peduli Ummat Darrut At tauhid)*. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,2017.

- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Mirza, Iskandar. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat*. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2010.
- Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Mu'allim, Amir dkk. *Menjawab Keraguan Berekonomi Syariah*. Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2008.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nuriasih, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kota Waringin Barat)*. Program Studi Magister Manajemen, 2016.
- Purwarna, Agung Eko. *Perbankan Syari'ah*. Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy a. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sangadji, Etta Mamang dan sopiah MM. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010.

- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Stewart, Grant. *Sukses Manajemen Penjualan*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sujarweni, Wiratna. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sunyoto. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suwarto, FX. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 1999.
- Wijaya, Toni. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Contoh-contoh Penelitian dan Interpretasi Output SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009.
- Yusuf, Burhanuddin. *Lembaga Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.