

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT.PEGADAIAN SYARIAH KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh

NURJANNAH
15 0402 0163

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PEGADAIAN SYARIAH KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh
NURJANNAH
15 0402 0163

Dibimbing Oleh:

- 1. Dr. Rahmawati, M.Ag**
- 2. Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.EK**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NURJANNAH
Nim : 15 0402 0163
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan dengan sebenarnya:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi adalah karya saya sendiri selain kuitipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalam adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya di batalkan.

Demikian pertanyaan ini buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Paopo, 30 November 2021
Yang membuat pernyataan,



Nurjannah
Nurjannah
Nim. 1504020163

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo yang ditulis oleh Nurjannah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0402 0163, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 30 November 2021 Miladiyah bertepatan dengan 25 Rabiul Akhir 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).


Palopo, 07 Februari 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, S.H., M.H. Ketua Sidang
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Sekretaris Sidang
3. Akbar Sabani, S.EI. M.E. Penguji I
4. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. Penguji II
5. Dr. Rahmawati, M.Ag. Pembimbing I
6. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., MA.Ek. Pembimbing II

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP.19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


S.E. M.M.
NIP.1961020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya peneliti masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo*. Di mana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Shalawat dan salam atas Nabiullah Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga serta pengikutnya hingga akhir zaman yang telah berhasil menaburkan mutiara-mutiara hidayah di atas puing-puing kejahilian telah membebaskan umat manusia dari segala kebodohan menuju jalan terang yang diridhai Allah SWT, demi mewujudkan *Rahmatan Lil-Aalamiin*.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu dan mendoakan peneliti terkhusus orang tua peneliti Bapak Alm, Abu Nawas, Ibu Nurpati saudara laki-laki Abastiang, Ansar dan saudari perempuan Nurhaeda sehingga penulis pada kesempatan ini menghaturkan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor IAIN Palopo Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Wakil Rektor I Dr. Muammar Arafat, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E, M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaimin, M.A telah memberikan

kesempatan kepada penulis menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Dr. Hj. Ramlah M, M.M. Wakil Dekan I Muh. Ruslan Abdullah, M.A. Wakil Dekan II Tadjuddin, S.E.,M.Si., Ak., Ca dan Wakil Dekan III Dr. Takdir, SH., M.H.
3. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Dr. Muh Ruslan Abdullah, SE.I., MA dan Sekertaris Program Studi Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
4. Pembimbing I Rahmawati M.Ag dan Pembimbing II Adzar Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek yang senantiasa memberikan koreksi, saran dan masukan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Penguji Akbar Sabani, S.E.I., M.E dan penguji II Hamida,S.E.Sy., M.E.Sy
6. yang telah memberikan pertanyaan serta masukan kepada penulis.
7. Para staf yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa melayani dalam pemengurus segala keperluan dalam penyelesaian studi.
8. Para Dosen dan Pegawai di Kampus IAIN Palopo yang telah membagikan ilmunya kepada penulis.
9. Kepala Perpustakaan dan seluruh Staf Perpustakaan yang telah membantu dengan meminjamkan buku yang dibutuhkan oleh penulis.

10. Teman-teman IAIN Palopo Angkatan 2015 dan angkatan 2021 serta angkatan 2021

11. Keluarga yang telah membantu penulis serta yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini

Skripsi ini di susun dengan beragam halangan, baik itu yang datang dari dalam maupun dari luar tetapi dengan penuh kesabaran serta terlebih lagi pertolongan Allah SWT selanjutnya skripsi ini bias teratasi. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap kritik dan saran yang membangun dan semoga dengan selesainya skripsi ini dapat bermanfaat pembaca dan temanteman Aamiin.

Demikianlah yang peneliti dapat paparkan dalam skripsi ini ada kata yang kurang baik mohon di maafkan dan terima kasih.



Palopo, 30 November 2021

Nurjannah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\	s\	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
-	Hamzah	"	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (").

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َـ	<i>Fathah dan ya</i> "	Ai	a dan i
َـ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْ : *haua*

3. Maddah

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

HarakatdanH Uruf	Nama	HurufdanT Anda	Na ma
اَ... اِ... اِي...	<i>Fathah dan alif ataya</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dangaris di atas
أُو	<i>Dammah dan wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. Ta”marbutah

Transliterasi untuk *ta”marbutah* ada dua, yaitu: *ta”marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan *ta* "marbutah" yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta* "marbutah" diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta* "marbutah" itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْإِطْفَالِ : *Raudah al-attal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجِينَا : *najjainā*

الْحَقِّ : *al-haqq*

نُعَمُّ : *nu`ima*

عَدُوُّ : *nu`ima*

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِيٌّ : `Alī (bukan `AliyyatauA`ly)

عَرَبِيٌّ : `Arabī (bukanA`rabiyyatau`Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan arab di lambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma`rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang di ransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (´) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah atau diakhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta`murūna
النَّوْعُ	: al-nau`
شَيْءٌ	: syai`un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur`an (dari *al-Qur`ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba`īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri`āyah al-Maslahah

9. Lafzal-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ *billāh* دِينُ اللَّهِ *dīnullāh*

adapun *tā` marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum firahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

*Inna awwala baitin wudi`a linnāsi lallazī bi Bakkata
mubārakan Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī Nasr Hāmid Abū Zayd Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd
MuhammadIbnu)

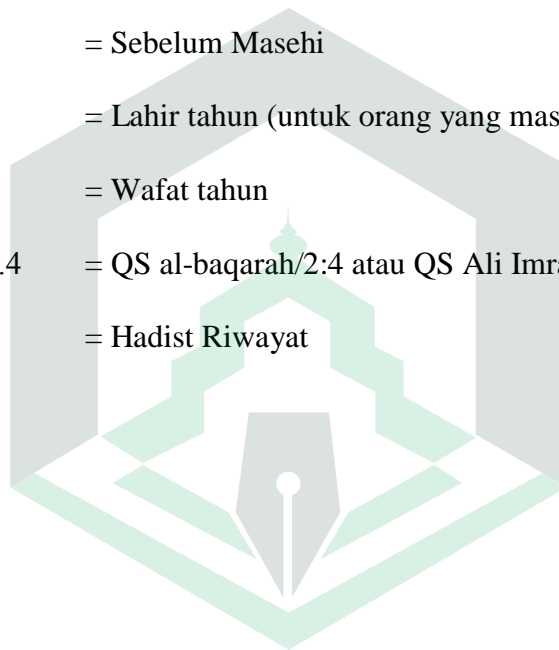
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)



A. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

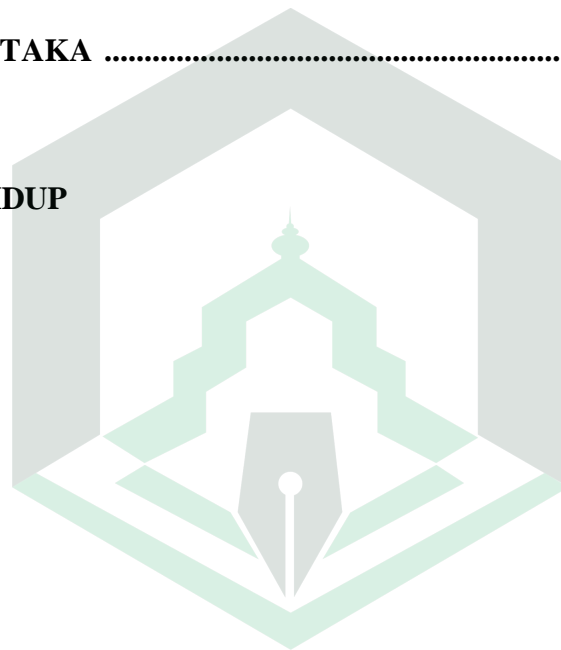
swt.	= <i>subhanahu wa ta`ala</i>
saw.	= <i>sallallahu `alaihi wa sallam</i>
as	= <i>`alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS.../....4	= QS al-baqarah/2:4 atau QS Ali Imran/3:4
HR	= Hadist Riwayat



DAFTAS ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
E. Definisi Operasional.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Tinjauan Pustaka	7
1. Motivasi Kerja.....	7
2. Indikator Motivasi Kerja	13
3. Kinerja Pegawai	19
4. Indikator kinerja	24
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Lokasi dan Jenis Penelitian	27
B. Sumber Data.....	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Teknik Pungumpulan Data.....	28

E. Instrument Penelitian	28
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat Al-Rad/13: 11	57
----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Definisi Operasional Variabel.....	3
Tabel	3.1	Interval Penilaian Pernyataan.....	31
Tabel	4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	39
Tabel	4.2	Karakteristik Responden Umur.....	40
Tabel	4.3	Kisi-Kisi Instrument.....	41
Tabel	4.5	Uji Validitas	44
Tabel	4.6	Uji Reliabilitas	46
Tabel	4.8	Uji Regresi Linear Sederhana	47
Tabel	4.9	Uji Normalitas.....	48
Tabel	4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel	4.11	Uji Linieritas (F)	51
Tabel	4.12	Uji Parsial (T).....	52
Tabel	4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.2	Struktur Organisasi.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Observasi
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Nota Dinas Tim Verifikasi
- Lampiran 4 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 5 Hasil Turnitin
- Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Nurjannah, 2021 “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo”. Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
Pembimbing I : Dr. Rahmawati M.Ag. dan
Pembimbing II : Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.EK

Kata Kunci : Motivasi Kerja Dan Kinerja

Permasalahan penelitian merujuk pada adakah pengaruh motivasi kerja terhadap meningkatkan kinerja pegawai yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok penerapan motivasi ini harus diterapkan oleh seorang pemimpin di PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo. Selain itu, setiap kantor yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerja tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi pegawai sampel sebanyak 11. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu Non probability sampling. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana serta menggunakan SPSS versi 22.

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui nilai dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,669 (nilai 0,669 adalah penguadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,818 \times 0,818 = 0,669$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,669 atau sama dengan 66,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 66,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 33,1\% = 66,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. dan hasil dari uji parsial (Uji-t) jika dilihat dari nilai t hitung & t tabel dan nilai signifikan 0,05 (H_0 ditolak dan H_1 diterima maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output “Coefficients” didapatkan nilai t hitung sebesar 4,618 dan t tabel sebesar 1,68 dan nilai signifikan motivasi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegadaian Syariah memiliki peranan penting dalam menunjang perekonomian. Pegadaian Syariah mampu menjadi salah satu instrument penting dalam mengurangi angka kemiskinan. Dengan adanya pegadaian syariah berbagai permasalahan dalam kehidupan manusia yang berkaitan dengan perekonomian, masalah kehidupan sosial maupun permasalahan lainnya dapat diatasi.

Pernyataan tersebut sesuai dengan ungkapan Hamid Hamidin yang mengatakan bahwa pegadaian syariah dapat memberikan kontribusi dalam mensejahterakan umat dan menjadi penguat pondasi dalam ekonomi Islam. Karena pegadaian syariah memuat nilai religius, kinerja karyawan moral serta juga mengandung nilai-nilai ekonomi.¹

Berdasarkan asumsi tersebut dapat diketahui bahwa eksistensi pegadaian syariah dalam kehidupan memberikan banyak manfaat dalam kelangsungan hidup manusia khususnya bidang ekonomi. Dengan adanya Pegadaian Syariah kehidupan manusia menjadi lebih sejahtera.

Berdasarkan data diperoleh diketahui bahwa potensi Pegadaian Syariah yang dimiliki Indonesia pada tahun 2020 yakni sebesar 233,84 triliun dengan rincian Pegadaian Syariah perusahaan 6,71 triliun, Pegadaian Syariah penghasilan 139,07 triliun, Pegadaian Syariah pertanian 19,79 triliun, Pegadaian Syariah

¹Hamid Abidin. *Reinterpretasi Pendayagunaan Pegadaian Syariah*, (Jakarta: Piramedia, 2014), 1

peternakan 9,51 triliun, dan Pegadaian Syariah uang 58,76 triliun.²Berdasarkan informasi tersebut, diperoleh bahwa eksistensi Pegadaian Syariah di Indonesia sangat menunjang perekonomian.khususnya dalam mengurangi angka kemiskinan yang ada di Indonesia.

Permasalahan pokok yang dialami saat ini yakni sistem kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang kurang maksimal.Meskipun telah diatur dalam undang-undang, permasalahan pokok yang dialami saat ini yakni kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang kurang maksimal.Adanya kinerja karyawanPegadaian Syariah yang kurang maksimal menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan seperti sistem distribusi Pegadaian Syariah yang tidak tepat sasaran maupun sistem pengumpulan Pegadaian Syariah yang kurang optimal sehingga manfaat Pegadaian Syariah tidak dapat dirasakan secara merata.

Kota Palopo merupakan daerah yang terletak di Sulawesi Selatan.dengan potensi Pegadaian Syariah yang baik. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa potensi Pegadaian Syariah yang dimiliki Palopo pada tahun 2019 sebesar 2.740.911.417 sedangkan yang terealisasi hanya sebesar 2.440948.707.³Berdasarkan data tersebut dapat dipahami bahwa potensi Pegadaian Syariah yang dimiliki Kota Palopo tidak sebanding dengan jumlah Pegadaian Syariah yang diserap oleh masyarakat Palopo.Hal ini menandakan bahwa eksistensi Pegadaian Syariah di Palopo kurang dimanfaatkan oleh masyarakat Palopo.

²Badan Karyawan Pegadaian Syariah Nasional (PEGADAIAN SYARIAH).*Outlook Pegadaian Syariah Indonesia 2020* (Jakarta:PUSKAS PEGADAIAN SYARIAH, 2020), 5

³ Pegadaian Syariah Kota Palopo Tahun 2019

Dari data tersebut menggambarkan bahwa terdapat berbagai faktor atau hambatan yang diperoleh dalam kinerja karyawan Pegadaian Syariah di Palopo seperti kurangnya motivasi kerja karyawan pegadaian syariah. Pada umumnya masyarakat mengetahui bahwa Pegadaian Syariah merupakan lembaga keuangan yang sama dengan lainnya. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada lembaga Pegadaian Syariah sehingga masyarakat cenderung tidak menggunakan pegadaian syariah.

Jika ditinjau dari aspek ekonomi, potensi Pegadaian Syariah yang dimiliki Kota Palopo mampu menunjang perekonomian Kota Palopo apabila dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan potensi Pegadaian Syariah tersebut mampu mengurangi permasalahan besar Negara Indonesia yaitu kemiskinan. Sehingga penelitian ini memberikan nilai positif dalam rangka untuk merefleksikan dan meningkatkan kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang ada di Kota Palopo.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan .Oleh karena itu calon peniliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di angkat adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang di harapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Keunggulan penelitian ini secara teoritis adalah dapat digunakan sebagai bahan pustaka atau referensi lain dan menambah pengetahuan tentang motivasi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai informasi dan pengetahuan lain yang bermanfaat bagi pembaca dan dapat membantu pegawai PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo merujuk pada motivasi dalam mempertahankan kinerja pegawai.

E. Defenisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan memberikan arah yang jelas bagi peneliti dengan membayanya dalam melakukan penelitian ini diuraikan definisi operasional dari setiap variable yang dilibatkan dalam penelitian sebagai berikut.

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Motivasi	Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri	Gaji
	Kerja		Supervisi

		sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.	Kebijakan dan administrasi
			Hubungan kerja
			Kondisi kerja
			Pekerjaan itu sendiri
			Peluang untuk maju
			Keberhasilan
			Pengakuan atau penghargaan
			Tanggung jawab
2	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kuantitas
			Kualitas
			Kehandalan
			Kehadiran
			Kemampuan bekerja sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berbeda paling substansial yang diuji adalah angka yang digunakan penulis sebagai bahan pengajian. Beberapa penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Nur Wulandari dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil tersebut mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pembinaan maupun motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁴
2. Geni Melani dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Sales Office PT. Axa Financial Indonesia Malang). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵
3. Intan Ledy dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebon Agung Malang. Hasil penelitian

⁴Nur Wulandari, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, Skripsi Sarjana, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), td.

⁵Geni Melani, "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*", (Jember : Universitas Jember, 2014).

tersebut mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.⁶

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti. Adapun perbedaan tersebut yaitu ditinjau dari lokasi atau objek penelitian, variabel penelitian yang digunakan.

Perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya terdapat pada tempat penelitian dan fokus penelitian, pada penelitian pertama peneliti fokus dalam meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian kedua dan ketiga fokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, seperti halnya dengan penelitian kedua dan ketiga, penelitian ini juga fokus dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu diatas semua menerapkan metode penelitian kualitatif, begitupun penelitian ini juga akan menerapkan metode kualitatif dalam mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo.

B. Kajian Pustaka

1. Gadai Syariah

a. Pengertian Gadai Syariah

Secara umum usaha gadai merupakan kegiatan dalam menjaminkan barang – barang yang memiliki harga cukup tinggi kepada pihak tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah uang dan barang yang dijaminkan akan ditebus

⁶Intan Ledy “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang, Skripsi Sarjana, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2013), td.

kembali sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga pegadaian.⁷ Transaksi hukum gadai dalam fikih Islam disebut *ar – rahn*. *Ar –rahn* dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai tanggungan utang. Dalam bahasa arab *Ar-rahn* adalah “*ats-tsubut wa ad-dawam*” yang berarti “tetap” dan “kekal”. Pengertian “tetap” dan “kekal” dimaksud, merupakan makna yang tercakup dalam kata *al-habsu*, yang berarti menahan. Klasifikasi kata ini memiliki makna yang bersifat materil, olehnya itu secara bahasa *ar – rahn* bermakna “menjaminkan sebuah barang materil sebagai jaminan utang”.⁸

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dimaknai bahwa definisi gadai (*rahn*) secara bahasa seperti diungkapkan di atas adalah tetap, kekal dan jaminan; sedangkan dalam pengertian istilah adalah menyandera sejumlah harta yang diserahkan sebagai jaminan secara hak, dan dapat diambil kembali sejumlah harta dimaksud sesudah ditebus.

b. Rukun dan Syarat Gadai (*Rahn*)

- 1) Rukun *Rahn* yaitu antara lain pihak yang menggadaikan (*Rahin*), Pihak yang menerima gadai (*Murtahin*), Barang yang digadaikan (*Marhun*), Utang/Pinjaman (*Marhun bih*), *Ijab Qabul (Sighat)*.
- 2) Syarat *rahn* terdiri atas dua yaitu (1) Pihak yang menggadaikan (*rahin*) dan pihak yang menerima gadai (*murtahin*) cakap hukum serta sama-

⁷Ummu Habibah, *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah Di Kota Bangkalan Madurajurnal*, Ekonomi & Bisnis, (Vol. 1, No. 1, Maret 2016), hal. 36

⁸Zainudin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 88.

sama ikhlas, (2) Pihak yang menggadaikan (*rahin*) mempunyai kemampuan untuk mengembalikan pinjaman.

- 3) Barang yang digadaikan (*marhun*) benar-benar milik rahin dan bebas dari ikatan atau syarat apapun.
- 4) Jumlah utang (*marhun bih*) disebutkan dengan jelas.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan usaha gadai (*rahn*) tentunya memiliki rukun dan syarat sebagai penuntun dalam proses Gadai (*Rahn*).

c. Ketentuan Gadai (*Rahn*)

Pinjaman dengan menggadaikan barang sebagai jaminan utang dalam bentuk rahn diperbolehkan, dengan ketentuan Fatwa DSN nomor: 25/DSN-MUI/III/2002 tentang *Rahn* sebagai berikut⁹:

- 1) *Murtahin* (penerima barang) mempunyai hak untuk menahan *Marhun* (barang) sampai semua utang *Rahin* (yang menyerahkan barang) dilunasi.
- 2) *Marhun* dan Manfaatnya tetap menjadi milik *Rahin*. Pada prinsipnya, *Marhun* tidak boleh dimanfaatkan oleh *Murtahin* kecuali seizing *Rahin*, dengan tidak mengurangi nilai *Marhun* dan pemanfaatannya itu sekedar mengganti biaya pemeliharaan dan perawatannya.
- 3) Pemeliharaan dan penyimpanan *Marhun* pada dasarnya menjadi kewajiban *Rahin*, namun dapat dilakukan juga oleh *Murtahin*, sedangkan biaya dan pemeliharaan penyimpanan tetap menjadi kewajiban *Rahin*.

⁹Veithzal Rivai, *Islamic Financial Management*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), hal. 191

- 4) Besar biaya pemeliharaan dan penyimpanan *Marhun* tidak boleh ditentukan berdasarkan jumlah pinjaman.
- 5) Penjualan *Marhun* yaitu (1) apabila jatuh tempo, *Murtahin* harus memperingatkan *Rahin* untuk segera melunasi utangnya. (2) apabila *Rahin* tetap tidak dapat melunasi utangnya, maka *Marhun* dijual paksa/dieksekusi melalui lelang sesuai syariah
- 6) Hasil penjualan *Marhun* digunakan untuk melunasi utang, biaya pemeliharaan dan penyimpanan yang belum dibayar serta biaya penjualan
- 7) Kelebihan hasil penjualan menjadi milik *Rahin* dan kekurangannya menjadi kewajiban *Rahin*.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hasil sebuah proses yg bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme & persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.¹⁰ Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka penyampaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹¹

¹⁰Siagian Sondang P., *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka cipta,2002), h. 138.

¹¹Siagian Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*,(Jakarta: Rineka cipta,2002), h. 138.

Motivasi adalah dorongan buat berbuat sesuatu didalam memenuhi kebutuhan, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan & dorongan. Keinginan pencapaian pada memenuhi kebutuhan tadi tergantung berdasarkan kekuatan motifnya. Motif & kekuatan yg akbar akan memilih konduite individu dengan istilah lain motif kebutuhan dorongan yg menentukan perilaku seseorang. Motivasi adalah keadaan kejiwaan & perilaku mental manusia yang menaruh energi, mendorong kegiatan atau gerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau tidak mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap & nilai-nilai yg mensugesti individu buat mencapai hal yg spesifik sinkron menggunakan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut adalah sesuatu yang invisible yg menaruh kekuatan yang mendorong individu buat bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri berdasarkan dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja buat mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Pada dasarnya semua motivasi itu tiba berdasarkan pada diri, faktor luar hanyalah pemicu keluarnya motivasi. Motivasi berdasarkan luar adalah motivasi yg pemicunya tiba berdasarkan luar diri seseorang. Sementara motivasi berdasarkan pada ialah motivasinya muncul menurut inisiatif diri seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanya 2, yaitu buat meraih kenikmatan atau menghindari menurut rasa sakit atau kesulitan.¹²

¹²Veithzal Rivai, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2013), hlm. 837.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu keadaan yang dapat mendorong seseorang menuju arah yang menjadi harapannya, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Teori kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep-konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Soekidjo Notoatmodjo diantaranya yaitu:

1) Prinsip partipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin menegaskan bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam mencapai keinginan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang menaruh otoritas atau wewenang pada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu bisa merogoh keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan menciptakan pegawai bersangkutan sebagai termotivasi untuk mencapai tujuan yg diharapkan sang pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian.

Pemimpin memberikan perhatian terhadap yang diharapkan pegawai atau karyawan agar dapat menyemangati para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.¹³

c. Tujuan dan Jenis – Jenis Motivasi

Menurut H. Wahyu Fitri tujuan motivasi antara lain sebagai berikut

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

¹³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009), hlm.124.

- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.¹⁴

Menurut Robbins dan Timothy bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

- 1) Motivasi Positif, artinya pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan menggunakan memberikan bantuan gratis pada mereka yg berprestasi diatas prestasi standard atau proses untuk mensugesti orang lain supaya menjalankan sesuatu yg kita inginkan menggunakan menaruh kemungkinan bantuan gratis.
- 2) Motivasi Negatif artinya manajer memberikan motivasi bawahan dengan baku mereka akan mendapat sanksi atau proses untuk mensugesti seseorang agar mau melakukan sesuatu yg kita inginkan namun teknik dasar yg digunakan merupakan lewat kekuatan ketakutan.¹⁵

d. Asas – asas motivasi

Menurut Hasibuan asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.

¹⁴H Wahyu Fitri, 2012, *Tujuan Pemberian Motivasi*(Jurnal Pemberian Motivasi Kerja, Mei 2016), hlm. 45.

¹⁵Stephen P. Robbins dan Timothy *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Salemba Empat, Jakarta, 2019), hlm. 230.

- 3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.¹⁶

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, honor adalah faktor krusial buat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi 25 kebutuhan utama bagi setiap pegawai jua dimaksudkan buat menjadi daya dorong bagi pegawai supaya dapat bekerja menggunakan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yg dapat memberikan kekuatan baru pada tenaga

¹⁶Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Erlangga, 2002), hlm. 97.

kerjanya atau menaikkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yg realitis dan gaji apabila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.¹⁷

2) Supervisi

Supervisi yg efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yg baik, juga hadiah petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai baku kerja, & perlengkapan pembekalan yg memadai dan dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab primer seseorang supervisor merupakan mencapai hasil sebaik mungkin menggunakan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan menggunakan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, & menilai hasil berdasarkan sistem kerja yg diikuti dengan melakukan umpan balik.¹⁸

3) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan & bawahan menjadi suatu keutuhan atau totalitas sistem adalah faktor yang sangat krusial untuk mengklaim keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yg telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan nir lagi dipandang menjadi objek, melainkan menjadi subjek. Dengan komunikasi 2 arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga aneka macam

¹⁷J Winardi, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2011), hlm. 02

¹⁸Sofyan, Syafitri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, Cet Kesatu, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta), 2005, hlm. 180.

kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya adalah keinginan berdasarkan pimpinan saja namun merupakan kesepakatan menurut seluruh anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai dampak positif terhadap pegawai.¹⁹

4) Hubungan kerja

Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tepat, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yg harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan & saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan interaksi dengan orang lain, baik pada loka kerja juga pada luar lingkungan kerja. Manusia menjadi makhluk sosial membutuhkan persahabatan & mereka nir akan senang apabila ditinggalkan sendirian, buat itu maka mereka akan melakukan interaksi menggunakan teman-temannya. Kebutuhan social secara teoritis merupakan kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki & diterima oleh kelompok, keluarga & organisasi. Kelompok yang mempunyai taraf keeratan yg tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja pula dapat memenuhi sistem menjadi sounding board terhadap duduk perkara mereka atau menjadi bonanza atau hiburan.

5) Kondisi kerja

¹⁹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2011), hlm. 180.

Kondisi kerja yg nyaman, aman dan tenang dan didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan menciptakan pegawai betah buat bekerja. Dengan syarat kerja yg nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% berdasarkan masalah absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang menjadi reaksi bentuk syarat kerja.²⁰

6) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut merupakan faktor motivasi bagi pegawai buat berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang menaruh perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yg memberikan tantangan bagi pegawai, adalah faktor motivasi, lantaran keberadaannya sangat memilih bagi motivasi buat hasil performace yg tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi sang seseorang apabila pekerjaan itu sinkron dengan kemampuannya, sehingga beliau merasa bangga buat melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang & menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung sebagai rutinitas yg membosankan & tidak sebagai kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan bisa dijadikan sebagai wahana motivasi pegawai menggunakan menciptakan pekerjaan mereka lebih

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (PT RemajaRosdakarya, Bandung), 2013, hlm. 67.

menarik, dan membuat loka kerja lebih menantang & memuaskan buat bekerja.

7) Peluang untuk maju

Peluang buat maju adalah pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan pada pekerjaannya yg nir hanya dalam hal jenis pekerjaan yang tidak selaras atau bervariasi, namun jua posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yg lebih tinggi, menerima peluang buat menaikkan pengalamannya pada bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan sebagai motivasi yang kuat bagi pegawai buat bekerja lebih baik. Promosi adalah kemajuan pegawai ke pekerjaan yg lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yg lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya taraf upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan (recognition)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat

meningkatkan semangat kerjanya.²¹ Kebutuhan akan untuk dihargai lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sinkron menggunakan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dipercaya dirinya lebih rendah berdasarkan yg lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (laki-laki atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu menaruh pengakuan/penghargaan pada pegawai yg telah menerangkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9) Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.²² Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

²¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Raja Wali, Jakarta, 2016), hlm. 189.

²² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivits Apa dan Bagaimana*, (Cet. 4; Bandung: Bumi Aksara, 2003), h. 138.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang buat melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan menggunakan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dianggap memegang tanggung jawab yang lebih akbar berdasarkan sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, namun juga tanggung jawab berupa agama yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan & ingin diakui menjadi orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan mengakibatkan rasa percaya diri & siap memikul tanggung jawab yang lebih akbar.²³

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala output/capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian bisnis kerja dalam jangka waktu eksklusif guna mencapai suatu tujuan. Kinerja merupakan jawaban atas pertanyaan “apa output yang dicapai seorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai menggunakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁴

²³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2011), hlm. 234.

²⁴Aliaras, Wahid Mudjiarto, *Membangun Karakter Dan Kepribadian Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm, 76.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai output akan tetapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja dari Prawirosentono, kinerja (performance) merupakan hasil kerja yg dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sinkron dengan wewenang & tanggung jawab masing-masing, pada rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, nir melanggar hukum dan sesuai dengan moral juga etika.²⁵

Tidak jauh berbeda, Albert Kurniawan mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.²⁶ Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasilkerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapibagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotankinerja dapat dihindari.²⁷

²⁵Prawirosentono, Suryandi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (BPFE, Yogyakarta, 2012), hlm 76.

²⁶Albert Kurniawan, *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, (Alfabeta, Bandung, 2014), hlm 120

²⁷Brotoharjo, Hartanto dan Wungu, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada), hlm 79.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.²⁸ Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹ Jusmaliani menyebutkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan dan hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai.³⁰

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan atau tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Dalam suatu kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sudah tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan kinerja pegawai pegawai dalam suatu perusahaan. Kegunaan dari kinerja pegawai adalah untuk memenuhi keinginan pegawai dalam pencapaian penghargaan dan kesempatan yang tinggi, pegawai ingin dinilai secara objektif, memperoleh umpan balik dan hasil kerjanya

²⁸Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2005), hlm. 75.

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (PT RemajaRosdakarya, Bandung), 2013, hlm. 23.

³⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2011), hlm. 50.

memuaskan.³¹Tujuan kinerja pegawai yaitu untuk meningkatkan prestasi pegawai dengan membantu merealisasikan dan menggunakan seluruh potensi mereka dengan menyatukan kedalam misi perusahaan dan untuk menyediakan informasi untuk para karyawan dan manajer untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.³²

Tujuan kinerja pegawai memiliki kegunaan, yaitu untuk penyesuaian penempatan, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpanan proses *staffing*, ketidakakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.³³

Jadi dengan demikian dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan harus melakukan sistem kinerja pegawai yang dirancang dengan baik agar dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan dan akan memberikan harapan demi kemajuan perusahaan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

³¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009), hlm. 203

³²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Raja Wali, Jakarta, 2016), hlm. 201

³³Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003), hlm. 132.

1) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.³⁴Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan & keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi sangat kesehatan fisik & jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik & jiwa individu membuat orang sanggup dan tahan bekerja keras & lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, dan nir bisa melakukan pekerjaan berat. Demikian pula dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-kasus sosial ekonomi menciptakan yg bersangkutan nir konsisten dan nir terkonsentrasi melakukan pekerjaan.³⁵

Pendidikan dan training adalah bagian berdasarkan investasi sumber daya manusia (human investment).Semakin usang ketika yang dipakai seseorang buat pendidikan & pembinaan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, & demikian meningkat kinerjanya.

b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga,

³⁴Muchdarsyah Sinungan, *Produktivits Apa Dan Bagaimana*, (Cet. 4; Bandung: Bumi Aksara, 2003), h. 120

³⁵Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada), hlm 90.

lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.³⁶

2) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang pula tergantung dalam dukungan organisasi pada bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilih teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, dan kondisi & kondisi kerja. Pengorganisasian dimaksudkan buat memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai & apa yg wajib dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan & tugas yang jelas. Demikian pula penyediaan sarana dan alat kerja langsung mensugesti kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju kini ini bukan saja dimaksudkan buat menaikkan kinerja, akan namun juga ditinjau buat menaruh kemudahan & kenyamanan kerja.³⁷

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan

³⁶Stephen P. Robbins dan Timothy *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Salemba Empat, Jakarta, 2019), hlm. 230.

³⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Raja Wali, Jakarta, 2016), hlm. 54.

harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.³⁸

4. Indikator Kinerja

Kinerja menurut karyawan sebuah perusahaan bisa diukur melalui indikator-indikator yg sudah ditetapkan, berdasarkan indikator tersebut karyawan menampakan taraf pencapaian yang telah dicapai karyawan tersebut pada bekerja. Untuk sebagai panduan manajemen pada memutuskan apa yg sebagai indikator kinerja pada praktek kadang hanya memuat tiga hingga 10 indikator. Tetapi masing-masing organisasi bisa mengembangkan sesuai misi dan tujuan organisasi tersebut. Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Jackson dan Mathis mengemukakan beberapa indikator yang dipakai buat mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.³⁹Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

³⁸Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2009), hlm 34.

³⁹Brotoharjo, Hartanto & Wungu, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada), hlm 90.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dan prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Kehandalan

Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

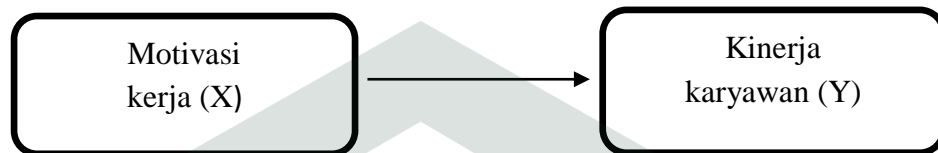
5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.⁴⁰

⁴⁰Jackson dan Mathis, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 126.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dan kajian pustaka yang dibuat oleh peneliti, ada pengaruh variable independen (motivasi kerja dan kinerja karyawan pegawai) terhadap variable dependen (kinerja karyawan Pegawai Syariah), maka dari itu, peneliti bisa mengembangkan kerangka berpikir yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

H_0 : Tidak Terdapat Hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo

H_1 : Terdapat Hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.⁴¹ Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variable sosiologis dan psikologis.⁴²

B. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis akan memilih pengambilan lokasi di PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

⁴¹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2012) hlm 8

⁴²Muhammad Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta 2008)

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴³ Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo yang berjumlah 11 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi Pegawai Pegadaian Syariah Kota Palopo tahun 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.⁴⁴ Dengan demikian sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo yang berjumlah 11 orang yang terdiri atas 7 orang laki – laki dan 4 orang perempuan.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi atau biasa juga disebut dengan data primer (*primary data*).⁴⁵ Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara dan aturan yang telah ada dari berbagai sumber, namun dalam penelitian ini teknik atau metode

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 22.

⁴⁴Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Peneliiian*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), h. 145

⁴⁵Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*, ed. by John Wiley and Sons, 6; Book 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 130.

pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (*questionnaire*) atau biasa juga disebut dengan angket.

Kuesioner (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.⁴⁶

F. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan survei penelitian. Pengukuran adalah penggunaan angka-angka atau simbol lain untuk mencirikan (mengatribusikan) objek berdasarkan sekumpulan aturan yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁷ Dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dengan survei.

Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner. Khusus untuk data-data yang dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan teknik *scoring* skala yang pengukurannya sebagai berikut:

- a. Untuk sangat tidak setuju diberi skor 1
- b. Untuk tidak setuju diberi skor 2
- c. Untuk ragu-ragu diberi skor 3

⁴⁶Sekaran and Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*, h.170.

⁴⁷Sekaran and Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*,(Jakarta: Salemba Empat, 2017),h. 18.

- d. Untuk setuju diberi skor 4
- e. Untuk sangat setuju diberi skor 5⁴⁸

Angka 1-5 berdasarkan item yang favorable dan unfavorable. Untuk item yang favorable jawaban SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, STS = 1 Untuk item yang unfavorable jawaban STS = 5, TS = 4, N = 3, S = 2, SS = 1.

Tabel. 3.1

Interval Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable

No	Item Pernyataan	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Favorable	1	2	3	4	5
2.	Unfavorable	5	4	3	2	1

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah:

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁴⁹Dan yang dimaksud fenomena dalam hal ini yaitu semua variabel penelitian.

1) Uji Validitas

Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk menguji dan mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket peneliti gunakan untuk mendapatkan data dari responden. Sehingga dengan demikian uji validitas

⁴⁸Sekaran, *Research Methods for Business*, ed. by John Wiley, 4th edn (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.32.

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 102.

berguna untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh, apabila data tersebut valid maka akan dilanjutkan ke uji selanjutnya dan sebaliknya jika data tersebut tidak valid maka tidak bisa diolah ke tahap selanjutnya.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Adapun dalam penelitian ini standar validitas yang digunakan yaitu $> 0,3$, sehingga jika pernyataan memiliki nilai $> 0,3$ maka butir pernyataan dianggap valid.⁵⁰

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak *reliable*/konsisten⁵¹

Kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0,80 - 1,00 : Reabilitas Sangat Tinggi

⁵⁰Riduwan and Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.53.

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 121.

0,60 - 0,80 : Reabilitas Tinggi

0,40 - 0,60 : Reabilitas Sedang

0,20 - 0,40 : Reabilitas Rendah

b. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi yaitu residual distribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Untuk regresi linear sederhana tidak ada asumsi klasik multikolinearitas karena hanya ada satu variabel independen.⁵²

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai terdistribusi secara normal.⁵³

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kesalahan dimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁴

⁵²Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* (Yogyakarta: Andi, 2012), h.143.

⁵³Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, h.144.

⁵⁴Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, h.158.

3) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antar dua variabel secara signifikan. Uji ini juga sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.⁵⁵

c. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (terikat) dapat diprediksikan/diramalkan melalui variabel independent (bebas) secara tunggal.

Regresi menggunakan rumus:

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

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (nilai yg diprediksikan)

X = variabel bebas

a = Konstanta harga Y jika X = 0

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Epilison (*standard error*)

d. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, maka dapat dilakukan dengan uji t dan uji koefisien regresi.

1) Uji t

⁵⁵Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, h.140.

Uji t digunakan sebelum koefisien korelasi yang kemudian hasilnya akan didapatkan suatu kesimpulan, dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana:

r = korelasi

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (*dk*) = n-2

n = jumlah sampel

Hasil dari Uji ini nantinya akan dibandingkan dengan tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan n-2. Hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan di uji berdasarkan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) atau biasa juga dikenal dengan *square* (R^2) yang merupakan koefisien yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%). Namun sebelum mengetahui R^2 terlebih dahulu kita mencari koefisien korelasinya untuk lebih memudahkan pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22 for window*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo

Pegadaian Syariah Cabang Palopo adalah perusahaan milik negara yang berperan dalam bidang keuangan syariah yang fokus pada sistem gadai syariah. Selain itu, semakin populernya praktik bisnis Ekonomi Syari'ah dan mempunyai peluang yang cerah untuk dikembangkan. Berdasarkan hal tersebut, pihak pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melegitimasi secara hukum positif pelaksanaan praktik bisnis sesuai dengan Syari'ah yang termasuk gadai Syari'ah. Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1990 yang menerangkan bahwa misi yang diemban oleh Pegadaian Syariah adalah untuk mencegah praktik riba.

Pada tahun 2000 konsep Bank Syariah mulai marak. Saat itu, Bank Muamalat Indonesia (BMI) menawarkan kerjasama dan membantu segi pembiayaan dan pengembangan. Karena Bank muamalat Indonesia sendiri masih belum mempunyai manajemen skill dalam bidang ahli menaksir barang yang digadaikan, adapun pegadaian sudah mempunyai ahli penaksir barang akan tetapi dananya sangat terbatas. Maka dari itu perlu adanya kerjasama antara pegadaian dengan bank dengan prinsip bagi hasil.

Pada tahun 2003 didirikan lembaga keuangan yang menurut konsep Islam, yakni Pegadaian Syariah dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah. Lahirnya

Pegadaian Syariah berawal dari hadirnya fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 mengenai bunga Bank bahwa “Untuk wilayah yang sudah ada kantor jaringan lembaga keuangan Syariah dan mudah dijangkau, tidak dibolehkan melakukan transaksi yang didasarkan kepada perhitungan bunga.” Dan misi itu tidak berubah hingga diterbitkannya Peraturan Pemerintah No.103 tahun 2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian hingga sekarang.

Peresmian PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo ini didirikan dan diresmikan oleh pada tanggal 1 April 2006. PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo, ini juga merupakan cabang dari kantor wilayah perum pegadaian yang terletak di Jl. Ahmad Dahlan No. 79 Palopo. Diharapkan dengan hadirnya pegadaian syariah Blauran yang menawarkan solusi pendanaan yang cepat, praktis, dan menentramkan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan adanya jasa dalam bentuk pinjaman yang berbasis pada syariah.

2. Visi Misi dan Motto PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai syariah yang selalu menjadi Market Leader yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah

b. Misi

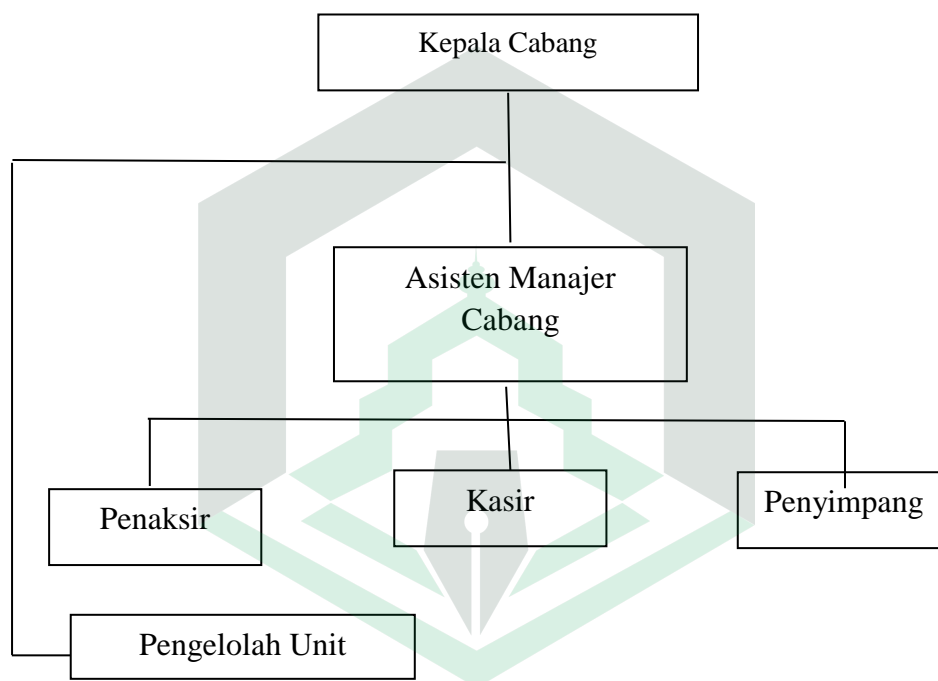
Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah dan aman.

- 1) selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian

dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

- 3) Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan

5. Struktur Organisasi PT Pegadaian Syariah Kota Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pegadaian Syariah Kota Palopo

B. Karakteristik Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan keuesioner. Kuesioner yang disebar untuk menguji dengan menggunakan analisis regresi sederhana adalah sebanyak 15 responden. Kuesioner tersebut disebar ke pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo. Berikut ini data terkait dengan karakteristik responden:

1. Umur Responden

Seperti yang diketahui bahwa umur seseorang sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Berikut data usia yang berhasil diperoleh oleh peneliti berdasarkan kuesioner yang telah tersebar:

Table 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase
30-33 Tahun	5	45,45%
>33	6	54,54%
JUMLAH	11	100 %

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan table 4.2 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan usia > 33 tahun dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dan persentase sebesar 54,54%. kemudian responden dengan usia 30-33 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dan persentase sebesar 45,45% adalah yang tertinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebanyakan pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopoyang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu tergolong orang dewasa khususnya mereka yang berumur > 33 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data terkait dengan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	7	63,63%
Perempuan	4	36,36%
JUMLAH	11	100 %

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4,1 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden laki – laki yang menjawab kuesioner yaitu 7 orang (63,63%) sementara responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang (36,36%) Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan yang menjawab kuesioner lebih besar dibandingkan responden laki – laki.

C. Teknik pengelola dan analisis data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur variable penelitian yang diamati.⁵⁶

⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 102.

Tabel 4.3

Kisi-Kisa Instrumen

Variable	Indikator	Item
Motivasi	Gaji	Perusahaan member bonus jika mampu mencapai kinerja yang di harapkan Bonus dan gaji yang diterima dari perusahaan memuaskan
	Supervise	Atasan memberikan arahan dan petunjuk dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan benar Pekerjaan saya di awasi dan dievaluasi
	Kebijakan dan administrasi	Perusahaan menerapkan pendekatan manajemen partisipati, dimana bawahan tidak lagi di pandang sebagai objek melainkan sebagai subjek Pemimpin selalu meminta pertimbangan kepada seluruh pegawai ketika ingin mengambil sebuah kebijakan dalam perusahaan.
	Hubungan kerja	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja
	Kondisi kerja	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan
	Pekerjaan itu sendiri	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini Pekerjaan ini cukup menantang, sehingga memotivasi saya untuk terus belajar.
	Peluang untuk maju	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
	Keberhasilan	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan

		prestasi kerja saya Saya selalu berusaha agar target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai.
Kinerja Pegawai	Pengukuhan atau penghargaan	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atau prestasi kerja Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan te[at waktu
	Tanggung jawab	Sikap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi Saya mampu menggunakan potensi diri.
	Kuantitas	Saya selalu mampu mengejraikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan
	Kualitas	Hasil kerja saya memnuhi standar di perusahaan Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan
	Kehandalan	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelanggan tidak lama menunggu
	Kehadiran	Saya tiba ditempat selalu tepat waktu Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan
	Tanggung jawab	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi Saya mampu menggunakan potensi diri

a) Uji validitas

Untuk menguji validitas, dilakukan uji kolerasi pada indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Proses penelitiannya dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing indikator tersebut terhadap jumlah indikator yang bersangkutan. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid. Berdasarkan

hasil pengolahan uji validitas instrumen, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y telah valid. Untuk lebih jelas, dapat dilihat rekapitulasi hasil uji validitas variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja) berikut ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Motivasi(X)

No	Pernyataan	Corretd item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	X.1	0,841	0,361	Valid
2	X.2	0,756	0,361	Valid
3	X.3	0,807	0,361	Valid
4	X.4	0,585	0,361	Valid
5	X.5	0,664	0,361	Valid
6	X.6	0,826	0,361	Valid
7	X.7	0,838	0,361	Valid
8	X.8	0,810	0,361	Valid
9	X.9	0,838	0,361	Valid
10	X.10	0,585	0,361	Valid
11	X.11	0,664	0,361	Valid
12	X.12	0,826	0,361	Valid
13	X.13	0,585	0,361	Valid
14	X.14	0,810	0,361	Valid
15	X.15	0,841	0,361	Valid
16	X.16	0,756	0,361	Valid
17	X.17	0,810	0,361	Valid
18	X.18	0,841	0,361	Valid
19	X.19	0,756	0,361	Valid
20	X.20	0,810	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa variable motivasi (X) terdiri dari 20 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS), peneliti menemukan bahwa nilai r hitung > r tabel (0,361) dan bernilai positif. Data tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X) dikategorikan valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No	Pernyataan	Corrected item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	Y.1	0,549	0,361	Valid
2	Y.2	0,463	0,361	Valid
3	Y.3	0,464	0,361	Valid
4	Y.4	0,497	0,361	Valid
5	Y.5	0,563	0,361	Valid
6	Y.6	0,505	0,361	Valid
7	Y.7	0,414	0,361	Valid
8	Y.8	0,483	0,361	Valid
9	Y.9	0,508	0,361	Valid
10	Y.10	0,483	0,361	Valid

Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa variablekinerja pegawai (Y)terdiri dari 5 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS), peneliti menemukan bahwa nilai r hitung > r tabel (0,361) dan bernilai positif. Data tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan pada kinerja pegawai (Y).dikategorikan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* >0,06. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Tabel Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Pada tabel 4.8 dan 4.9 diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan reliabilitas karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 atau *cronbach alpha* >0,60, yaitu variabel motivasi(X) dengan nilai 0,779 dan variabel kinerja pegawai

(Y) dengan nilai 0,704. Fakta tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan data dari penelitian ini dinyatakan reliabilitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu motivasi (X) mempengaruhi (secara positif atau negatif), dengan kata lain bahwa analisis regresi linear berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi atau pengaruh yang terjadi pada variabel independen atau motivasi(X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.080	4.264		1.191	.244
	Motivasi	.505	.109	.575	4.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 18, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + bX + e$, maka jika dimasukkan kedalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = 5,080 + 0,505X$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut di atas maka dapat diartikan:

1. Konstanta sebesar positif 5,080, artinya jika motivasi (X) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 5,080.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar positif 0,505 yang artinya, jika motivasi (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,505. Koefisien bernilai positif dan hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai terdistribusi secara normal. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas yang telah diperoleh peneliti:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32227467
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.036
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smornov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kesalahan dimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas yang telah diperoleh peneliti:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.468	1.873		1.714	.074
	Motivasi	-.035	.058	-.037	-.375	.685

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas, maka dapat dimaknai bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser*, dilakukan dengan melihat tabel output “*Coefficients*” dengan variabel ABRES yang berperan sebagai variabel dependen atau tidak bebas. Pada table diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi (X) adalah 0,685. Angka tersebut tersebut lebih besar dari 0,05

atau ($0,698 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antar dua variabel secara signifikan. Uji ini juga sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Berikut dibawah ini data terkait dengan uji linieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

		Anova Table					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1099.041	4	57.844	4.336	.000
		Linearity	914.930	2	914.930	68.578	.000
		Deviation from Linearity	184.111	6	10.228	.767	.731
	Within Groups		1067.319	8	13.341		
	Total		2166.360	11			

Sumber : Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari hasil uji linearitas tersebut dapat kita lihat dari *anovatable* diatas, berdasarkan hasil tabel tersebut, ada dua hasil yang dapat kita lihat untuk mengetahui apakah data tersebut linear atau tidak. Pertama adalah kolom Linearity

dan kolom Deviation from Linearity. Jika nilai signifikan pada kolom linearity lebih kecil dari 0.05 (Sig. < 0.05) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut. Hal berbeda pada kolom *deviation from linearity* jika signifikan pada kolom *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05) maka data tersebut dapat dikatakan berhubungan secara linier.

Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier atau berada pada satu garis lurus, karena signifikansi pada kolom *deviation from linearity* sebesar 0.731 maka lebih besar dari 0.05 ($0.731 > 0.05$) dan asumsi tersebut semakin diperkuat dengan hasil signifikansi pada kolom *linearity* sebesar 0.000 maka lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan Ttabel (1,689). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan alternatif diterima, yang mengatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5.080	4.264		1.191	.244
	Motivasi	.505	.109	.575	4.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari hasil uji parsial (uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4.618 dan t_{tabel} sebesar 1,689 atau $8,465 > 1,984$ dan nilai signifikan kualitas pelayanan $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Koefisien Determinasi / R-Square (R^2)

Koefisien Determinasi Digunakan Untuk Mengetahui Seberapa Besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi / R-Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.645	1.913

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel *model summary* dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,669 atau 66,9% terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X) sebesar 66,9% adapun sisanya 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yakni dengan pengujian regresi ternyata variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo. Peneliti menemukan bahwa setelah melakukan Uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,618 dan t_{tabel} sebesar 1,689 atau $4,618 > 1,689$, nilai probabilitas (sig) = 0,000 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

Berdasarkan data yang diperoleh pada uji t, maka dapat dinyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo yaitu faktor motivasi. Besarnya pengaruh tersebut dapat dibuktikan setelah peneliti melakukan analisis untuk menentukan koefisien determinasi / R-square (R^2) untuk melihat seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Hasil koefisien determinasi / R-square (R^2) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 0,669 atau 66,9% terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo, artinya bahwa variabel keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 66,9% adapun sisanya 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, maka telah terbukti bahwa motivasi merupakan indikator yang akan mempengaruhi terbentuknya kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan diikuti peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo.

Pada hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo seluruh indikator motivasi cukup mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya adanya gaji dan bonus yang memuaskan yang diberikan oleh perusahaan, sistem pengawasan atau supervisi yang baik, hubungan kerja diantara para atasan dan bawahan yang harmonis dan lain – lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para pegawai PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo sangat tinggi sehingga memacu mereka untuk bekerja dan memaksimalkan pendapatan perusahaan. Muchdarsyah Sinungan menjelaskan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan

kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja. Motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Ostroff (1992) yang mengemukakan bahwa “motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya pegawai yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan, biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan pegawai yang mengalami stres dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya dan melalui perilaku ini organisasi yang efektif dapat tercapai.

Terkait dengan motivasi untuk bekerja keras, tidak jarang manusia bekerja mencari nafkah untuk keluarganya secara berlebihan karena mengira bahwa itu sesuai dengan perintah, padahal kebiasaan seperti itu berakibat buruk pada kehidupan keluarganya. Sesungguhnya Allah menegaskan bahwa bekerja atau berusaha itu hendaknya sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia. Allah tidak membebankan pekerjaan kepada para hamba-Nya kecuali sesuai dengan batas kemampuannya dan tuntunan kehidupannya. Dalam dalam al-Qur'an surah

Ar- Rad/13: 11 Allah SWT berfirman yang menggambarkan perbuatan orang-orang beriman yang bekerja keras:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا
مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُمْ لَّهُمْ مِّنْ دُونِهِ مَنَ وَآل

Terjemahnya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Rad/13: 11).”

Berdasarkan ayat tersebut, kemauan yang keras dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang akan berhasil apabila mau bekerja keras, tahan menderita, dan mampu berjuang untuk memperbaiki nasibnya. Kemudian diikuti dengan mencapai tujuan dengan orang lain, penampilan yang baik, keyakinan diri, membuat keputusan, pendidikan, dorongan ambisi, dan pintar berkomunikasi.

Bahkan sabda Nabi, “sesungguhnya bekerja mencari rezeki yang halal itu merupakan kewajiban setelah shalat fardhu” (HR. Tabrani dan Baihaqi). Nas ini jelas memberikan isyarat agar manusia bekerja keras dan hidup mandiri. Allah memerintahkan kita untuk tawakal dan bekerja keras untuk dapat mengubah nasib. Selain itu kita juga dianjurkan untuk tetap berdoa dan memohon

perlindungan kepada Allah SWT. sesibuk apapun kita berusaha karena Dialah yang menentukan akhir dari setiap usaha.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya Nur Wulandari (2013), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi (R^2) diperoleh sebesar 8,81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Intang ledy yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 62.8% dan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan uji signifikansi t-test menyatakan tidak terdapat pengaruh parsial variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi dan

kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh parsial satu variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan hubungan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan oleh PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo guna menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai yang miliki, dengan demikian setiap target yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.618 dan t_{tabel} sebesar 1,689 artinya $8,465 > 1,984$ dan nilai signifikan motivasi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Selain itu telah ditemukan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 66,9% adapun sisanya 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran – Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Bagi pembaca

Pembaca dapat mengetahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi, siapapun yang membaca penelitian ini mereka dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai referensi data mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian seperti ini dengan menggunakan metode kuantitatif

untuk melihat mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pengadaan syariah lainnya dan hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi pendukung penelitian selanjutnya untuk menemukan alasan-alasan lebih lanjut mengenai berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harap bagi perusahaan dapat lebih meningkatkan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.



L

A

M

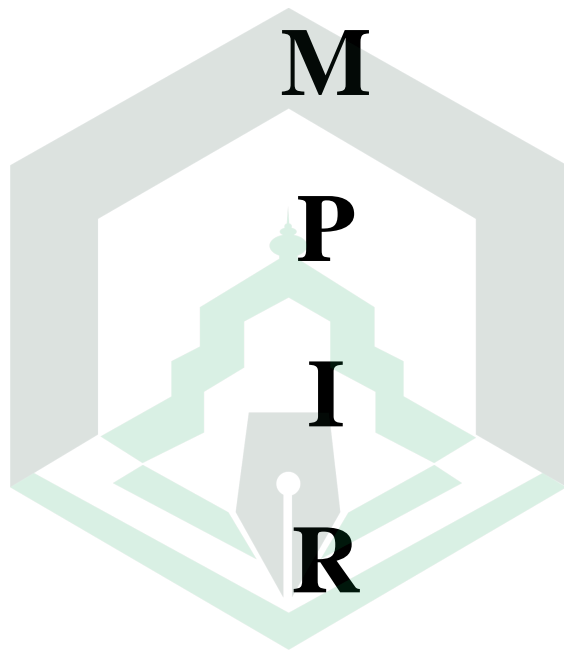
P

I

R

A

N



Lampiran 1



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH KOTA PALOPO

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu/Saudara/I anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

N : Netral = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS: Sangat Tidak Setuju = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

5. Terima kasih atas partisipasi Anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden:

Usia: 18-22 Tahun 23-29Tahun >30 Tahun

Jenis Kelamin: Laki-laki Perempuan

Pendidikan: SMP SMA SI
Lainnya

Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Bonus dan gaji yang diterima dari perusahaan memuaskan					
Supervisi						
3	Atasan memberikan arahan dan petunjuk dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan benar					
4	Pekerjaan saya diawasi dan dievaluasi					
Kebijakan dan administrasi						
5	Perusahaan menerapkan pendekatan manajemen partisipatif, dimana bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.					
6	Pimpinan selalu meminta pertimbangan kepada seluruh pegawai ketika ingin mengambil sebuah kebijakan dalam perusahaan					
Hubungan kerja						
7	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					

8	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
Kondisi Kerja						
9	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
10	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
Pekerjaan itu sendiri						
11	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini					
12	Pekerjaan ini cukup menantang, sehingga memotivasi saya untuk terus belajar					
Peluang untuk maju						
13	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
14	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mendaptkan jabatan yang lebih tinggi					
Keberhasilan						
15	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
16	Saya selalu berusaha agar target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai					
Pengakuan atau penghargaan						
17	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.					
18	Atasan memberikan pujian bila saya					

	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Tanggung jawab						
19	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
20	Saya mampu menggunakan potensi diri					

Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kualitas						
3	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan					
4	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan					
Kehandalan						
5	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian Pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelanggan tidak lama menunggu					
Kehadiran						
7	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
8	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan.					
Kemampuan bekerja sama						
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
10	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Lampiran 3

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. :
Hal : skripsi an. Nurjannah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama	: Nurjannah
NIM	: 15 0402 0163
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Syariah di Kota Palopo

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Tim Verifikasi

1. Hendra Safri, S.E., M.M.
Tanggal :
2. Purnama Sari, S.E
Tanggal : 18 November 2021

()
()

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JL. Bitti No. Balandi Kota Palopo Telp (0471) 22076
E-mail: febi@iainpalopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada hari ini Selasa tanggal 30 bulan November tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i).

Nama : Nurjannah
NIM : 15 0402 0163
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Palopo

Dinyatakan **LULUS UJIAN** / ~~TIDAK LULUS~~ dengan **NILAI** 93 dan masa perbaikan 1 pekan bulan.

Dengan Hasil Ujian:

<input type="checkbox"/>	Skripsi diterima tanpa perbaikan
<input checked="" type="checkbox"/>	Skripsi diterima dengan perbaikan
<input type="checkbox"/>	Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M. M.M
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Akbar Sabani, S.E.I., M.E
(Penguji I)
2. Hamida, S.Esy., M.E Sy
(Penguji II)
3. Dr. Rahmawati, M Ag
(Pembimbing I/ Penguji I)
4. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A., Ek
(Pembimbing II/ Penguji II)

(
(
(
(
(
(
(
(

Lampiran 5

pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	6%
2	core.ac.uk Internet Source	1%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<1%
8	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%

docobook.com

Lampiran 6

RIWAYAT HIDUP



Nurjannah, Lahir di Mangalle pada tanggal 19 Maret 1996, Anak ketiga dari pasangan Ayahanda Alm.Abu Nawas dengan Ibunda Nurpati. Mulai memasuki pendidikan formal pada SDN 22 pada tahun 2002 Kemudian melanjutkan pendidikan selanjutnya di SMP Negeri 2 Mappedeceng pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Masambah dan lulus pada tahun 2015 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan studinya di kampus Institut Agama Islam Negeri Palopo atau biasa di sebut IAIN Palopo pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan syariah dengan judul Skripsi “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pengadaian Syariah Kota Palopo“ sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S1) dan lulus pada tahun 2021 dengan meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).