

**PENGARUH KONTRAK KERJA KARYAWAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DI BANK SYARIAH MANDIRI (BSM)
KOTA PALOPO**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

**MUHAMMAD MAULANA. P
NIM 14.16.15.0049**

Dibimbing Oleh:

- 1. Dr. Hj. Ramlah M, MM**
- 2. Burhan Rifuddin, SE, MM.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI
PALOPO 2018**

**PENGARUH KONTRAK KERJA KARYAWAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DI BANK SYARIAH MANDIRI (BSM)
KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

MUHAMMAD MAULANA. P
NIM 14.16.15.0049

Dibimbing Oleh:

- 1. Dr. Hj. Ramlah M, MM**
- 2. Burhan Rifuddin, SE, MM**

Diuji Oleh:

- 1. Dr. Rahmawati, M.Ag.**
- 2. Ilham, S.Ag. MM**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI
PALOPO 2018**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Perbankan Syariah dalam Menggerakkan Sektor Riil dengan Inovasi Produk (*Product Innovation*) sebagai Variabel Moderating**” yang di tulis oleh **Riswan Aris**, dengan NIM **14.16.15.0075** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang di *munaqasyahkan* pada hari Rabu **20 Maret 2018** bertepatan dengan **22 Rabiul Akhir 1439H**, sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (**S.E.**).

Palopo, 20 Maret 2018

M

22 Rabiul Akhir

1439 H

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|------------------|---------|
| 1. Dr.Hj. RamlahM, M.M. | KetuaSidang | (.....) |
| 2. Dr.Takdir, S.H., M.H. | SekertarisSidang | (.....) |
| 3. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. | Penguji I | (.....) |
| 4. Ilham, S.Ag., M.A. | Penguji II | (.....) |
| 5. Muzayyanah Jabani, ST., M.M. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Zainuddin. S, S.E., M.Ak. | Pembimbing II | (.....) |

IAIN PALOPO

Mengetahui

DekanFakultasEkonomidanBisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

**Dr.Hj. RamlahM, M.M.
M.Ak.**

Zainuddin S, S.E.,

ABSTRAK

Nama : Muhammad Maulana .P
NIM : 14.16.15.0049
Judul : Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo

Motivasi Kerja adalah suatu alasan dimana karyawan untuk di dorong bekerja di sebuah perusahaan Motivasi juga dapat memberikan sumbagan yang signifikan dalam peningkatkan kualitas pelayanan. Seperti teori maslow tentang motivasi seperti kerucut, semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lembaga keuangan bank juga harus meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana serta menggunakan *SPSS for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,149 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kontrak Kerja) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) adalah sebesar 14,9%. Dari hasil uji T, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2.218 > 1,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kontrak Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0.35 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kontrak Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kontrak Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK	viii
PRAKATA	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	2
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
F. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Kajian Pustaka.....	7
1. Perbankan Syariah.....	7
2. Tujuan Bank islam.....	10
3. Kontrak kerja.....	11
4. Motivasi Kerja	18
C. Kerangka Pikir.....	3
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Sumber Data.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	33

E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Pengelohan dan analisa Data.....	34
G. Uji Validitas dan Realibitasi.....	35
H. Uji Asumsi Klasik.....	38
I. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	41
1. Sejarah Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.....	41
2. Perkembangan.....	41
3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri.....	42
B. Analisis Deskriptif.....	43
1. Karakteristik Identitas Responden.....	44
2. Analisis dan Pembahasan Deskriptif variabel.....	49
C. Uji Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Normal Data.....	64
b. Uji Heterokedastisitas.....	65
D. Uji Regresi Sederhana.....	66
E. Uji Hipotesis.....	68
1. Uji Parsial (T).....	68
2. Uji Koefisien Determinasi.....	69
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehadiran bank syariah ditengah-tengah bank konvensional adalah untuk menawarkan system perbankan alternatif bagi umat Islam yang selama ini menikmati pelayanan perbankan dengan sistem bunga. Inovasi-inovasi produk yang dilakukan oleh perbankan syariah tentu saja tidak melanggar aturan-aturan syariah.¹

Seorang karyawan harus memiliki motivasi diri untuk selalu berkarya, kemauan untuk mempelajari suatu yang baru dan memberikan keleluasan bagi individu untuk mengambil keputusan dalam bidang yang menjadi tanggung jawab masing-masing merupakan kekuatan untuk berhasil sama kuatnya dengan penguasaan kemampuan teknik yang dimiliki seseorang dalam suatu tugas, jabatan atau pekerjaan untuk mencapai sukses.²

Dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja karyawan adalah dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi seperti kerucut, semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

¹Yusmi Yunus, *Pengaruh Promosi, Pelayanan dan Ujroh terhadap Pemilihan Produk Gadai Emas pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Kota Palopo*, (Skripsi; Institut Agama Islam Negeri Kota Palopo, 2017), h. 3

² Puspita Sar, *Pengaruh Mutasi terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Palopo*, (Skripsi; Institut Agama Islam Negeri Kota Palopo, 2015), h. 3

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kepada karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam berkerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Karyawan merupakan asset utama suatu perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Di dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Begitu juga dengan lembaga keuangan bank yang mengelola keuangan, yang merupakan salah satu sumber pendapatan yang potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintah. Lembaga keuangan bank tersebut harus meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.³

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil suatu permasalahan untuk uji dengan judul : **“Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”**

³Novita Rizqi Rahmawati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi; Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), h. 78

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo ?

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

H_0 = Kontrak kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

H_1 = Kontrak kerja karyawan berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat akademis

Bagi kalangan akademis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, dan bagi mahasiswa penelitian ini berguna referensi untuk penelitian lanjutan di suatu bank/perusahaan.

2. Manfaat praktisi

- a. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan serta pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan dengan fakta dan data yang ada.
- b. Bagi pihak bank, untuk memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan,
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan tentang bank syariah serta keunggulannya

F. Definisi Operasional Variabel Dan Ruang Lingkup Pembahasan

Definisi operasional variabel dan indikator penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kontrak Kerja	Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang di lakukan sebelum memasuki dunia kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perjanjian Kerja 2. Prosedur Kerja 3. Kode Kedisiplinan
2	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja adalah suatu alasan dimana karyawan untuk di dorong bekerja di sebuah perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intesitas 2. Arah 3. Ketekunan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu agar nantinya dapat menghindari kesamaan dengan peneliti sekarang tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, namun yang berbeda adalah dari segi pembahasan dan pokok adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu.

penelitian yang telah dilakukan oleh Ernawati, dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Palopo*”.⁴ Penelitian tersebut, juga merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 20. Populasi dalam penelitian ini, adalah semua karyawan ada di kantor PT.Indomobil Finance Cabang Palopo yang berjumlah 60 anggota. Dengan teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu *total sampling*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hermi, dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Palopo*”.⁵ Penelitian ini membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian

⁴Ernawati, *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo, 2015)

⁵Hermi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (STAIN Palopo: 2014)

Agama Kota Palopo. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Palopo. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire*, demokrasi, otoriter, birokrat, developer terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Palopo.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilam, dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*”.⁶ Penelitian tersebut, variable Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif, ini berarti bila Gaya Kepemimpinan lebih baik maka berpengaruh lebih kuat pada peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 42,38%, artinya peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 42,38%, sedang sisanya sebesar 57,62% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sehingga jika Gaya Kepemimpinan dilakukan dengan tepat maka Motivasi kerja karyawan akan tinggi dapat diterima. Dengan metode penelitian yang di gunakan yaitu metode deskriptif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian sekarang ini. Pada penelitian Ernawati berfokus pada motivasi dan insentif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Sedangkan Hermia berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

⁶ Ilham Mawardi Siwesdi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, (Jawa Barat: Universitas Widyatama, 2014), h.7

peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian sekarang ini peneliti mengkaji Pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di BSM Kota Palopo. Dengan demikian peneliti sedangkan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, baik dari segi variabel, metode penelitian, jenis penelitian, sumber data dan teknik pengambilan data.

H. Kajian pustaka

1. Pengertian Perbankan Syariah

Perbankan syariah atau perbankan Islam adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam. Penciptaan sistem ini didasari oleh pelanggaran agama Islam terhadap suatu transaksi yang diharamkan dan mengandung riba dalam prosesi pinjam meminjam. Penafsiran yang sempit mengenai riba yang berpendapat bahwa bunga perbankan modern adalah juga riba, telah menimbulkan kebutuhan mengenai perlunya didirikan lembaga-lembaga keuangan yang kegiatan usahanya berdasarkan selain bunga. Dalam hubungan ini, perbankan syariah merupakan pengganti dari sistem perbankan barat yang konvensional. Praktik-praktik perbankan syariah harus dilaksanakan dengan menggunakan instrument-instrumen keuangan yang bertumpu kepada asas pembagian keuntungan dan kerugian (*profit and loss sharing principle*) bukan bertumpu kepada bunga.

Di Indonesia sebagai negara Muslim terbesar di dunia, telah muncul pula kebutuhan untuk adanya bank yang melakukan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah seperti itu. Keinginan ini kemudian tertampung dengan dikeluarkannya undang-undang No. 7 Tahun 1992 sekalipun belum dengan istilah yang tegas,

tetapi baru dimunculkan dengan memakai istilah “bagi hasil”. Baru setelah undang-undang No. 7 Tahun 1992 itu diubah dengan Undang-Undang No. 8 tahun 1998 disebut dengan tegas istilah “prinsip syariah”. Lebih tegas lagi setelah dikeluarkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang perbankan syariah tanggal 16 Juli 2008.⁷

Bank syariah di Indonesia lahir sejak 1992. Bank syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia.⁸ Pada tahun 1992 hingga 1999, perkembangan Bank Muamalat Indonesia, masih tergolong stagnan. Namun sejak adanya krisis moneter yang melanda Indonesia pada 1997 dan 1998, maka para bankir melihat bahwa Bank Muamalat Indonesia (BMI) tidak terlalu terkena dampak krisis moneter. Para bankir berpikir bahwa BMI, satu-satunya bank syariah di Indonesia, tahan terhadap krisis moneter. Pada 1999, berdirilah Bank Syariah Mandiri yang merupakan konversi dari Bank Susila Bakti. Bank Susila Bakti Merupakan Bank Konvensional yang di beli oleh Bank Dagang Negara, kemudian dikonversi menjadi Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah kedua di Indonesia.

Pendiri Bank Syariah Mandiri (BSM) menjadi pertaruhan bagi bankir syariah. Bila BSM berhasil, maka bank syariah di Indonesia dapat berkembang. Sebaliknya, Bila BSM gagal, maka besar kemungkinan bank syariah di Indonesia akan gagal. Hal ini disebabkan karena BSM merupakan bank syariah yang didirikan oleh bank BUMN milik pemerintah.

⁷ Sutan Remy Sjahdeini. “*Perbankan Syariah Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya*”. (Jakarta : Prena demedia group, 2015), h.31.

⁸Ismail, “*Perbankan Syariah* “, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 31-33

Bank syariah memiliki sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Bank syariah memberikan layanan bebas bunga kepada para nasabahnya. Dalam sistem operasional bank syariah, pembayaran dan penarikan bunga dilarang dalam semua bentuk transaksi. Bank Syariah tidak mengenal sistem bunga, baik bunga yang diperoleh dari nasabah yang meminjam uang atau bunga yang dibayar kepada penyimpanan dana di bank syariah.

Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari pihak pemilik dana. Fungsi lainnya ialah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jual beli maupun kerja sama usaha.

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak mebebaskan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah Islam.

Undang-undang perbankan syariah No. 21 tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah

dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.⁹

2. Tujuan Bank Islam

Perkembangan ekonomi suatu negara secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan perbankan di negara yang bersangkutan. Sebab industri perbankan yang maju merupakan sumber pendanaan. Pembangunan jangka panjang yang stabil. Perbankan mendukung kegiatan perekonomian melalui pembiayaan kegiatan usaha yang dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada masyarakat guna memperoleh modal untuk berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional. Karena itu, perbankan merupakan unsur yang memegang peran sangat penting dalam sistem keuangan dan perekonomian suatu negara.

Bank Islam bertujuan: *pertama*, untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat miskin, meminimalisir ketimpangan sosial ekonomi, meningkatkan kualitas dan kegiatan usaha, meningkatkan kesempatan kerja, dan meningkatkan pendapatan masyarakat. *Kedua*, meningkatkan partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan. Tujuan ini dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan ekonomi umat yang sebagian besar enggan berhubungan dengan bank konvensional karena adanya anggapan bahwa bunga bank adalah riba.

Abdurrahman dikutip mengemukakan tujuan-tujuan dari perbankan Islam:

⁹Ismail, "Perbankan Syariah", (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 31-

- a. Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalah secara Islami, khususnya muamalah yang berhubungan dengan bank agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis perdagangan lain yang mengandung unsur *gharar* (tipuan), di mana jenis-jenis usaha tersebut selain dilarang dalam Islam juga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi umat.
- b. Meningkatkan kualitas hidup umat dengan jalan membuka peluang berusaha yang lebih besar terutama terhadap kelompok-kelompok miskin, yang diarahkan pada kegiatan usaha produktif, menuju terciptanya kemandirian berusaha (berwiraswasta).
- c. Menciptakan keadilan di bidang ekonomi, dan dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesejangan yang amat besar antara pemilik modal (orang kaya) dengan pihak yang membutuhkan dana orang miskin).
- d. Menanggulangi mengentaskan kemiskinan yang pada umumnya merupakan program utama dari negara-negara berkembang.
- e. Menjaga stabilitas ekonomi moneter pemerintah.
- f. Menyelamatkan ketergantungan umat islam terhadap bank-bank non- Islam yang menyebabkan umat Islam berada dibawah kekuasaan bank, sehingga umat islam tidak bisa melaksanakan ajaran agamanya secara penuh.¹⁰

¹⁰Muhammad, "*Lembaga Ekonomi Syariah*", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 6-8

3. Kontrak Kerja

a. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Didalamnya juga memuat mengenai produser kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan.

Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang–Undang Hukum Perdata Indonesia.

Sistem Kerja Kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu) sebenarnya merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia dengan perjanjian kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dan atau untuk pekerja tertentu. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Sementara dalam konteks hukum, **pada pasal 1601 b KUH-Perdata**, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Arina dalam Buku Ghufroon A Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontestual*,

pengertian kerja kontrak secara tersirat dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian, dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. Pekerjaan disub-kontrakkan (kerja kontrak) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.¹¹

Menurut Satriawaty Mallu Sebagaimana dalam Buku Ghufron A Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontestual*, kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Menurut Maryono dalam Buku Ghufron A Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontestual*, penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan

¹¹Ghufron A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontestual*, Cet ke. I. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002), h. 181

dengan dua cara: pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*kerja kontrak agency*).¹²

b. Kontrak Kerja Dalam Hukum Islam

Di dalam hukum Islam, masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (*ijarah*). Al *ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang arti menurut bahasanya *al, iwadh* (ganti dan upah), dari sebab itu atas *tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian syara' al *ijarah* ialah: "suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian". Sedangkan menurut istilah adalah: Akad untuk memperbolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

Setelah melihat definisi di atas, pengertian *ijarah* ialah upah dan sewa, jasa atau imbalan, yaitu transaksi yang memperjual belikan manfaat suatu harta benda. Yang salah satunya berbentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹³

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian *ijarah a'yan* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan

¹² Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002), h. 182

¹³ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002), h. 181-182

pekerjaan disebut *ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir* dan *ajir musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan *musta'jir*.¹⁴

c. Syarat sah suatu perjanjian

Sebelumnya telah diuraikan bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUH-Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

¹⁴Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), h. 135

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
 - (1) Suatu Pihak-pihak yang berakad adalah orang perseorangan, kelompok orang, persekutuan, atau badan usaha
 - (2) Orang yang berakad harus cakap hukum, berakal, dan *tamyiz*

Pasal 24

Objek akad adalah *amwal* atau jasa yang diharamkan yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak.

- (1) Objek akad harus suci, bermanfaat, milik sempurna, dan dapat diserahkan.

Pasal 25

- c. Akad bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.¹⁵

Sedang berdasarkan KHES Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah syarat sah suatu perjanjian (akad) adalah:¹⁶

Pasal 22 Rukun akad terdiri atas

- a. Pihak-pihak yang berakad;
- b. Obyek akad;
- c. Tujuan-pokok akad; dan
- d. Kesepakatan pasal 23

¹⁵Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 17

¹⁶PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 22-23

(1) usaha masing-masing pihak yang mengadakan akad.

Sighat akad dapat dilakukan dengan jelas, baik secara lisan, tulisan, dan/atau perbuatan.

Perjanjian kerja dalam Konsep KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah)

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pengaturan konsep perjanjian kerja tidak dijelaskan secara khusus tetapi ada pengaturan akad secara umum dalam bermuamalah yaitu pada buku II mengenai Akad.¹⁷

Pasal 21:

Akad dilakukan berdasarkan asas:

- 1) Ikhtiyari/sukarela; setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihaklain.
- 2) Amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cidera-janji.
- 3) Ikhtiyati/kehati-hatian; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat.
- 4) Luzum/tidak berubah; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau maisir.
- 5) Saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi

¹⁷PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Edisi Revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h.20-22

kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.

- 6) Taswiyah/kesetaraan; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- 7) Transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggung jawaban para pihak secara terbuka.
- 8) Kemampuan; setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak, sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan.
- 9) Taisir/kemudahan; setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan.
- 10) Itikad baik; akad dilakukan dalam rangka menegakan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.
- 11) Sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
- 12) Al-hurriyah (kebebasan berkontrak)
- 13) Al-kitabah (tertulis)

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukn oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Bereslon dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya pengaruh tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain : atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).¹⁸

2. Asas Motivasi

Sedangkan untuk asas, motivasi menganut asas antara lain:

- a. Asas Mengikut sertakan
- b. Asas komunikasi
- c. Asas Pengakuan
- d. Asas Wewenang yang di delegasikan
- e. Asas Perhatian Timbal Balik¹⁹

¹⁸ Burhanuddin Yusuf, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*” (Jakarta : Raja grafindo Persada, 2015), h. 263-264

¹⁹ Nugroho J. Setiadi. “*Perilaku Konsumen Konsep dan Aplikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*” (Jakarta: Prenada Media, 2013), h. 101

3. Teori motivasi kerja

Motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Teori motivasi dikatakan memiliki isi dalam bentuk sebuah pandangan khusus tentang manusia. Isi dari suatu teori motivasi dapat membantu memahami dunia keterlibatan dinamik, tempat organisasi-organisasi beroperasi, yang menunjukkan para manajer dan para karyawan terlibat di dalam organisasi-organisasi setiap hari.

Teori-teori motivasi dari para ahli manajemen sebagai berikut :

a. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawannya yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebagai, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawannya. Seorang pimpinan di perusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. *Kebutuhan fisiologis*, yaitu kebutuhan untuk makan minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
2. *Kebutuhan rasa aman*, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. *Kebutuhan rasa memiliki (social)*, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. *Kebutuhan harga diri*, yaitu kebutuhan dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. *Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri*, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri.

David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yaitu :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Clayton Aldefer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama ting dasar kebutuhan-kebutuhan, yaitu:

1. *Existence Needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dari tujungan.
2. *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth Needs*, kebutuhan untuk mengembangkan diri meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawannya.

Daftar kebutuhan dari Clayton Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Karyawannya dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi.
 2. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.
- c. Teori Insting

Teori Motivasi Insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori insting dari Darwin dan menjadikan insting sebagai konsep

yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

d. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu ke tidak seimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Asumsinya adalah bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dari *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

Kekuatan Motivasi = Fungsi (*drive x habit*)

Habit Strength adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan bahwa motivasi seorang karyawan sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*Drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

4. Kondisi-Kondisi yang Memudahkan Motivasi Karyawan:

- a. Memperluas Tugas
- b. Pertukaran Tugas
- c. Manajemen Menurut Sasaran
- d. Partisipasi
- e. Manajer Ganda
- f. Mencapai Tujuan
- g. Pertumbuhan
- h. Pengakuan
- i. Tanggung Jawab²⁰

5. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

²⁰George R. Terry, "Prinsip-Prinsip Manajemen"(Jakarta; Buku Aksara, 2006), h.135-137

- a. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komonikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerja.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai adil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan dihadapan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan berkerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi di mana karyawan dapat motivasi dirinya sendiri, pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dan organisai tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasikan untuk melayani organisasi.

6. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Anwar prabu mangkunegara mengemukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain:²¹

a. Teknik Penemuan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi *persuasife* merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A = ATTENTION (Perhatian)

I = INTEREST (Minat)

D = DESIRE (Hasrat)

D = DECISION (Keputusan)

A = ACTION (Aksi/Tindakan)

S = SATISFACTION (Keputusan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 101-102

kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan mereka puas terhadap hasil kerjanya.²²

7. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Indomobil Finance Cabang Palopo, motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai atau pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu ia adalah rangsangan bagi motivasi perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan.

Motivasi dalam perusahaan ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan meningkat, karena manusia pada umumnya sedang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negative (*insentif negative*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi

²²Arif yusuf hamali “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*” (Jakarta: Buku Seru, 2016), h. 136-145

rendah). Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif harus jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Masalah utama dari pengguna dua jenis motivasi tersebut adalah pertimbangan (proporsi) penggunaannya dan kapan akan digunakan. Jika seorang pimpinan percaya bahwa ketakutan akan mengakitbakan seseorang segera. Dan sebaliknya, apabila seseorang pimpinan percaya kesenangan dapat menjadi dorongan dalam bekerja, pimpinan tersebut akan lebih banyak menggunakan motivasi positif.²³

8. Model – Model Motivasi

- a. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Model Hubungan Manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkatkan, dilakukan dengan

²³Ernawati, *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo, 2015), h.24

mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting.

Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan materiil dan nonmateriil.

- c. Model sumber daya manusia, mengemukakan karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas- tugasnya.²⁴

9. Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Hubungan motivasi dan produktivitas pada tingkat perusahaan tampaknya bergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkat hierarki perusahaan yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu, yang perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut perusahaan yang bersangkutan apakah kepemimpinannya bersifat tunggal atautkah kelompok. Motivasi manajer suatu perusahaan akan disesuaikan dengan kriteria penilain atas keberhasilan dalam melakukan fungsi kepemimpinannya.

Problem yang amat rawan dalam hubungan antara motivasi dan produktivitas terlihat dari ungkap bahwa “antara kepuasan di perkerjaan dengan produktivitas tidak terdapat hubungan yang konsisten “(Brayfield dan Crocker). Kemudian JP Wanous menyimpulkan dari studinya bahwa dengan metode

²⁴H.Malayu S.P.Hasibuan, “*Oraganisasi & Motivasi* “, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h 100-101

penelitian yang lebih canggih ia dapat membedakan antara kepuasan ekstrinsik dengan kepuasan intrinsik. Selain itu, ia juga menunjukkan bahwa ganjaran ekstrinsik menunjang tingkat kerja.

Hubungan antara motivasi dengan produktivitas tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Suterneister mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktivitas sebagai berikut:

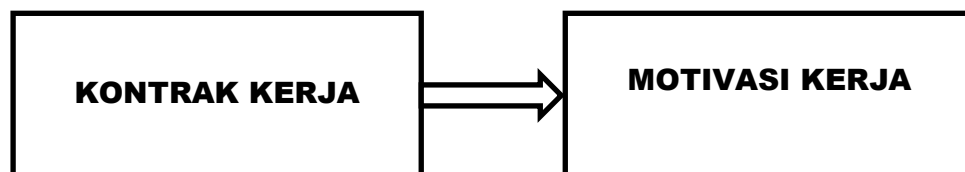
- a. Produktivitas sekitar 90% bergantung kepada kinerja tenaga kerja, dan yang 100% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
- b. Kinerja tenaga kerja itu untuk 80-90 bergantung kepada motivasi berkerja, dan yang 10-20% bergantung kepada kemampuannya.
- c. Motivasi tenaga kerja untuk 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi fisik.²⁵

I. Kerangka Fikir

²⁵B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 274-275

Sesuai dengan gambar di atas, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan dua variabel, yaitu kontrak kerja dan motivasi kerja. Variabel bebas (kontrak kerja) yang akan menjadi sebab atau memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Dalam penelitian apakah variabel bebas (kontrak kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan maupun tidak terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

Gambar 2.1
Kerangka Fikir



METODE PENELITIAN

J. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian

Dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat di hitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang sudah siap diolah.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan untuk mengumpulkan data yaitu:

- a. Pendekatan sosiologis, dimaksudkan untuk mengkaji apakah konsep yang ditawarkan ini sesuai dengan kondisi masyarakat. Hal dimaksudkan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan peranan bisnis yang efektif berdasarkan keadaan atau situasi setempat.
- b. Pendekatan empiris, penulis mengemukakan pembahasan berdasarkan pengalaman yang ada.
- c. Pendekatan yuridis, yaitu menganalisa dengan melihat kepada ketentuan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dipaparkan oleh penulis.²⁶

K. Lokasi Penelitian

²⁶Ernawati, *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo, 2015), h. 35

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo, yang berlokasi di Jalan Ratulangi Kota Palopo.

L. Sumber Data

Data adalah keterangan benar atau nyata. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

Data Primer (Primary data)

Data primer adalah yang diperoleh dari sumber-sumber asli. Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu.²⁷

M. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit analisis hasil pengukuran yang di batas oleh suatu kriteria tertentu. Dari pengertian di atas ini dapat di tentukan populasi dalam penelitian pegawai di Bank Syariah Mandiri di Kota Palopo sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pengambilan sampel *probability sampling* artinya memberikan kesempatan yang sama kepada setiap responden dan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel adalah suatu karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Palopo.

N. Teknik Pengumpulan Data

²⁷ Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Panpy Kabupaten Luwu*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo, 2015), h.35

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara yaitu:

- a. Observasi, adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.
- b. Angket, adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung atau tidak langsung.²⁸

O. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Teknik statistic data yang deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Teknik analisis regresi linear sederhana dengan analisis jalur yakni suatu analisis jalur untuk menguji pengaruh antara Kontrak Kerja (Y), terhadap Motivasi Kerja (X), regresi menggunakan rumus:

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan:

X = Kontrak kerja

Y = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta

²⁸Ratmadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Panpy Kabupaten Luwu, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo,2015)*, h. 36

b = Koefisien Regresi

e = Standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk kedalam model tetapi ikut mempengaruhi kepuasan kerja.²⁹

P. Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Oleh karena itu sebelum angket yang telah valid dan reliabel diberikan kepada responden. Dilakukan uji validitas dan realibilitas kepada validator dalam hal ini karyawan BSM Syariah.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut priyanto untuk menentukan suatu item layak atau tidak layak digunakan, maka batas nilai minimal kolerasi 0,30 bisa digunakan menurut Afgan semua item yang mencapai koefisien kolerasi minimal 0,30 daya perbedaannya dianggap memuaskan. Jadi yang memiliki nilai koefisien kolerasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Hasil uji validitas melalui program SPSS 30 terhadap instrument penelitian diperoleh angka kolerasi yang diuraikan pada tabel.

Tabel 3.1

²⁹ Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Panyy Kabupaten Luwu*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (IAIN Palopo, 2015), h. 38

Hasil uji validitas variable Kontrak kerja Karyawan dan Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	286.37	312.516	.360	.727
Motivasi2	286.00	312.621	.360	.727
Motivasi3	286.03	312.033	.304	.726
Motivasi4	286.00	309.862	.425	.724
Motivasi5	286.63	316.447	.313	.731
Motivasi6	286.10	313.610	.328	.728
Motivasi7	286.90	304.507	.310	.722
Motivasi8	285.97	309.689	.303	.725
Motivasi9	285.97	307.137	.576	.722
Motivasi10	285.87	308.878	.456	.723
Motivasi11	286.20	307.545	.359	.723
Motivasi12	286.10	308.714	.371	.724
Motivasi13	286.30	316.907	.313	.731
Motivasi14	286.43	315.289	.386	.730
Motivasi15	286.23	311.978	.360	.726
Motivasi16	286.03	310.240	.415	.725
Motivasi17	286.17	302.213	.558	.718
Motivasi18	286.37	312.930	.336	.727
Motivasi19	286.30	310.355	.301	.725
Motivasi20	285.90	309.679	.413	.724
Kontrak1	286.40	300.179	.606	.716
Kontrak2	286.23	305.840	.520	.721
Kontrak3	286.10	309.472	.503	.724
Kontrak4	286.50	311.224	.382	.727
Kontrak5	286.27	304.202	.567	.719
Kontrak6	286.30	298.976	.597	.715
Kontrak7	286.17	310.006	.331	.725
Kontrak8	286.13	304.051	.672	.719
Kontrak9	286.20	306.097	.542	.721
Kontrak10	286.03	309.413	.466	.724
Kontrak11	286.00	308.552	.438	.723
Kontrak12	286.17	301.799	.669	.717
Kontrak13	286.10	308.783	.549	.723
Kontrak14	286.00	305.586	.533	.720

Kontrak15	286.03	302.447	.635	.717
Skor_total	145.17	79.316	1.000	.863

Sumber : di olah 2018

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa semua item pada *variable* Kontrak kerja karyawan dan Motivasi kerja dapat dinyatakan valid karena masing-masing item persyaratan memiliki nilai koefisien kolerasi positif dan lebih besar dari 0,30.

2. Uji Realibitas

Suatu penelitian dikatakan reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Realibitas suatu penelitian merupakan syarat untuk pengujian validitas *instrument*, oleh karena itu walaupun intrumen yang valid umumnya pasti reliabel.

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu koesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (lebih besar atau sama dengan 0,60). Dengan ketentuan jika nilai dari Cronbach Alpha yang diperoleh dari masing-masing variabel \geq dari 0,60 dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2

Hasil Uji Reliability Statistics variable Kontrak Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja

Cronbach's Alph a	N of Items
.730	36

Sumber : Di olah 2018

Berdasarkan tabel hasil uji *reliabilitas variable* kontrak kerja (X) di atas, 36 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,892 yaitu lebih besar

dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Dari hasil uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa semua item pada kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan BSM Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kota Palopo.

Q. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusikan normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyak lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya di uji normalitas.³⁰

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.³¹ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).³²

c. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

³⁰<https://www.statistikian.com/2013>. Diakses pada tanggal 11 mei 2018 Pukul 21:50

³¹Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI), h. 97

³²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 139

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.
 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.
- b. Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model dalam memprediksi variabel dependen.³³ Nilai R Square (R^2) menunjukkan determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.³⁴

³³Purbayu Budi Santosadan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), h. 144

³⁴Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 44

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BSM Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealism usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melendasi operasinya. Harmoni antara idealism usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik ³⁵

2. Perkembangan

Bank Syariah Mandiri merupakan perusahaan perbankan pengelola Bank Syariah Mandiri yang mempunyai kantor di berbagai wilayah Indonesia baik itu dalam lingkup provinsi, kota maupun kabupaten agar lebih dekar serta bias memberikan layanan terbaik kepada para nasabah di dunia perbankan di berbagai lokasi, termasuk juga kosumen di Sulawesi selatan Kota Palopo yang bias datang lokasi kantor cabang atau ATM terdekat yaitu alamat Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palopo (KCP) Palopo di Jl. Andi Djemma No 4, Palopo, Sulawesi Selatan Kota Palopo, kode pos 91921 dengan nomor telpon (0421)325935.

³⁵ <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2018

Bank Syariah Mandiri Kota Palopo beroperasi pertama kali pada Desember 2009 yang merupakan kawasan Sulawesi Selatan yang sangat potensial untuk bank syariah yang perekonomiannya masyarakatnya sangat bagus dan memiliki jumlah masyarakat yang banyak pula. Bank Syariah Mandiri hadir di Kota Palopo dengan tujuan memperkenalkan kepada masyarakat bahwa Bank Syariah itu tidak kalah baik dengan bank konvensional. Fungsi Bank Syariah Mandiri yaitu membantu perekonomian masyarakat di Kota Palopo seperti memberikan pinjaman dan bantuan usaha serta menampung dana masyarakat. Sekarang kantor Bank Syariah Mandiri sudah pindah pada Februari 2016 yang beralokasikan di JL. DR. Ratulangi No.62 AB, Telp. (0471)326565, Kota Palopo³⁶

3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri tidak mempunyai Visi dan Misi tersendiri dalam internalnya, secara keseluruhan Bank Syariah Mandiri KCP Palopo mempunyai Visi dan Misi yang sama, yaitu:

1. Visi

Bank Syariah Terdepan dan Modern

2. Misi

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkeseimbangan.
- b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah

³⁶Akbar Ahmad Marketing Financing Sales, Wawancara, (Kantor BSM KCP Palopo, 2018) Kamis, 12 Januari 2018

- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal
- e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.³⁷

B. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan BSM Syariah KCP Palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan BSM Syariah KCP Palopo. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 30 karyawan BSM sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama berkerja. Oleh karena itulah raian mengenai karekteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

³⁷ [Http://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi](http://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi). Diakses pada tanggal 23 Februari 2018 pukul 12:20

1. *Karakteristik Identitas Responden*

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan BSM Syariah KCP Kota Palopo sebanyak 30 orang yang ditemui penulis pada saat penelitian berlangsung terdapat beberapa karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama bekerja.

a. Karakteristik menurut jenis kelamin

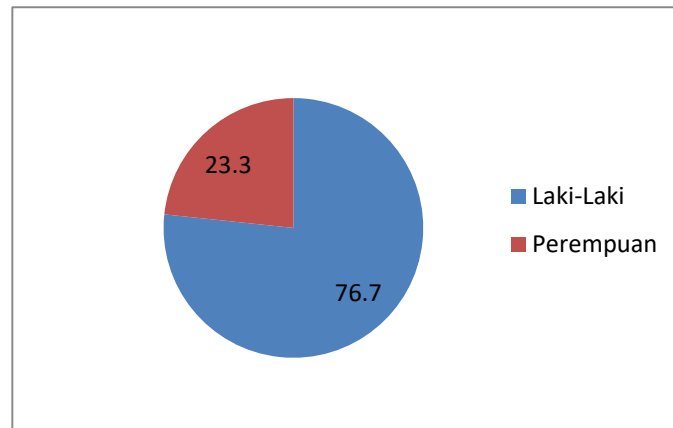
Jenis kelamin (gender) merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	23	76.7	76.7	76.7
Perempuan	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden tersebar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 23 responden atau sebesar 76.7% dan responden berjenis kelamin perempuan yakni 7 responden atau sebesar 23.3% sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan yang berjumlah 30 responden BSM Syariah KCP Kota Palopo didominasi oleh laki-laki lebih jelasnya persentase frekuensi jenis kelamin divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

Gambar 4.1**Karakteristik Menurut Jenis Kelamin**b. **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2**Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	29	96.7	96.7	96.7
SMA	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : di olah 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai karakteristik responden dibagi berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana yang di teliti berjumlah 29 Responden atau sebesar 96.7% dan sisanya responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA yang berjumlah 1 responden lainnya atau sekitar 3.3 dari total 30 responden yang diteliti.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena usia seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek karakteristik responden berdasarkan usia pendapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Menurut Usia

Usia	Tanggapan responden	
	Orang	Presentase %
< 20	2	6,6
20 - 25	7	23,3
26 – 30	18	60
31 - 35	2	6,6
35 >	1	3,3
Total	30	100%

Sumber : di Olah 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka jumlah responden tersebar adalah responden yang berjumlah 30 responden memiliki usia yang bervariasi. Responden yang memiliki usia < 20 tahun berjumlah 2 orang responden atau sekitar 6.6% , responden yang memiliki usia antara 20-25 tahun berjumlah 7 orang responden atau sekitar 23.3%, responden yang memiliki usia antara 26-30 tahun berjumlah 18 orang responden atau sekitar 60%, responden yang memiliki usia antara 31-35 tahun berjumlah 2 orang responden atau sekitar 6.6% dan responden yang memiliki usia antara 35 > tahun berjumlah 1 orang responden atau sekitar 3.3%. lebih jelasnya persentase frekuensi usia ini divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

d. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama berkerja merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena lama bekerja seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Karakteristik Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan responden	
	Orang	Presentase %
< 1 Tahun	1	3.4
1-3 Tahun	17	56.4
4-6 Tahun	7	23.4
7-9 Tahun	4	13.4
9>	1	3,4
Total	30	100%

Sumber : Di Olah 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja, maka jumlah responden tersebar adalah responden yang berjumlah 30 responden memiliki Lama Bekerja yang bervariasi. Responden yang memiliki Lama Bekerja < 1 tahun berjumlah 1 orang responden atau sekitar 3.4% , responden yang memiliki Lama Bekerja antara 1-3 tahun berjumlah 17 orang responden atau sekitar 56.4% , responden yang memiliki usia antara 4-6 tahun berjumlah 7orang responden atau sekitar 23.4% , responden yang

memiliki Lama Bekerja antara 7-9 tahun berjumlah 4 orang responden atau sekitar 13.4% dan responden yang memiliki Lama Bekerja antara 9 > tahun berjumlah 1 orang responden atau sekitar 3.4%. lebih jelasnya persentase frekuensi Lama Bekerja ini divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

2. Analisis dan pembahasan deskriptif variable

a. Analisis dan Pembahasan Variable Insentif

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Frekuensi Deskriptif Variabel Kontrak Kerja (X)

NO ITEM	SKOR JAWABAN										Total %	Total Responden
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	2	7%	24	80%	3	10%	3	10%	1	3%	100%	30
2	6	20%	22	73%	1	3%	1	3%	0	0%	100%	30
3	7	23%	22	73%	0	0%	1	3%	0	0%	100%	30
4	4	13%	21	70%	0	0%	4	13%	0	0%	100%	30
5	4	13%	23	77%	2	7%	1	3%	0	0%	100%	30
6	5	17%	21	70%	1	3%	3	10%	0	0%	100%	30
7	6	20%	23	77%	0	0%	1	3%	0	0%	100%	30

8	7	23%	21	70%	2	7%	0	0%	0	0%	100%	30
9	7	23%	22	73%	0	0%	1	3%	0	0%	100%	30
10	10	33%	20	67%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
11	12	40%	17	57%	1	3%	0	0%	0	0%	100%	30
12	9	30%	19	63%	1	3%	1	3%	0	0%	100%	30
13	7	23%	22	73%	1	3%	0	0%	0	0%	100%	30
14	9	30%	18	60%	3	10%	0	0%	0	0%	100%	30
15	10	33%	19	63%	0	0%	1	3%	1	3%	100%	30

Sumber : Data diOlah 2018

- 1) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kebebasan untuk menyetujui kontrak kerja saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 2 (7%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 24 (80%) pegawai menyatakan setuju, 3 (10%) pegawai yang menyatakan netral, 3 (10%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan 1 (3%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 1 di kuesioner.
- 2) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja memenuhi semua perjanjian yang tertera dalam kontrak kerja saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 6 (20%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, 1(3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan

sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 2 di kuesioner.

- 3) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Ketelitian ada dalam kontrak kerja dalam perusahaan saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 7 (23%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 1(3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 3 di kuesioner.
- 4) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “isi kontrak kerja dalam perusahaan saya tidak pernah berubah” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 4 (13%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 4 (13%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 4 di kuesioner.
- 5) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Isi dalam kontrak kerja perusahaan saya berisi asas saling menguntungkan utamanya kepada karyawan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 4 (13%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 23 (77%) pegawai menyatakan setuju, 2 (7%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 5 di kuesioner.

- 6) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Semua karyawan memiliki kesetara dalam kontrak kerja di perusahaan tempat saya bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 5 (17%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, 3 (10%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 6 di kuesioner.
- 7) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Pelaksana isi perjanjian dalam kontrak kerja dilakukan secara terbuka oleh perusahaan tempat saya bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 6 (20%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 23 (77%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 7 di kuesioner.
- 8) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Isi kontrak kerja di perusahaan tempat saya bekerja telah sesuai dengan kemampuan saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 7 (23%)

pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, 2 (7%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 8 di kuesioner.

- 9) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Ada usur kemudahan dalam isi perjanjian kontrak kerja saya dengan perusahaan tempat saya bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 7 (23%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 9 di kuesioner.
- 10) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja memiliki itikad baik dalam isi kontrak kerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 10 (33%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 20 (67%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 4 di kuesioner.

- 11) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Semua isi dalam kontrak kerja di perusahaan tempat saya bekerja telah memenuhi unsur halal” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 12 (40%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 17 (57%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 4 di kuesioner.
- 12) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Harapan saya telah terpenuhi dalam kontrak kerja di perusahaan tempat saya bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 9 (30%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 19 (63%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 12 di kuesioner.
- 13) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Dalam kontrak kerja ini perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 7 (23%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 13 di kuesioner.

14) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Kesempatan mengikuti pelatihan diberikan oleh perusahaan untuk kenaikan pangkat/karir yang sesuai harapan saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 9 (30%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 18 (60%) pegawai menyatakan setuju, 3 (10%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 14 di kuesioner.

15) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Pemimpin selalu memberikan dukungan terhadap saya dalam menjalankan isi perjanjian kontrak kerja saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 10 (33%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 19 (63%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan 1 (3%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 15 di kuesioner.

b. Analisis dan Pembahasan Variable Motivasi Kerja

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variable motivasi kerja di dasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat

dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. variasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Frekuensi Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

NO ITEM	SKOR JAWABAN										Total %	Total Responden
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	4	13%	24	80%	1	3%	1	3%	0	0%	100%	30
2	11	37%	19	63%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
3	10	33%	19	63%	1	3%	0	0%	0	0%	100%	30
4	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
5	4	13%	17	57%	7	23%	2	7%	0	0%	100%	30
6	9	30%	21	70%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
7	3	10%	15	50%	5	17%	7	23%	0	0%	100%	30
8	11	37%	18	60%	0	0%	1	3%	0	0%	100%	30
9	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
10	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
11	10	33%	16	53%	3	10%	0	0%	0	0%	100%	30
12	10	33%	19	63%	0	0%	0	0%	1	3%	100%	30
13	5	17%	24	80%	1	3%	0	0%	0	0%	100%	30
14	5	17%	21	70%	3	10%	1	3%	0	0%	100%	30
15	6	20%	23	77%	1	3%	0	0%	0	0%	100%	30

16	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30
17	8	27%	21	70%	0	0%	0	0%	1	3%	100%	30
18	3	10%	24	80%	3	10%	0	0%	0	0%	100%	30
19	5	17%	24	80%	0	0%	1	3%	0	0%	100%	30
20	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	100%	30

Sumber : Data diolah 2018

- 1) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya menikmati tantangan yang sulit” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 4 (13%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 24 (80%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 1 di kuesioner.
- 2) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan pekerjaan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 11 (37%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 19 (63%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 2 di kuesioner.

- 3) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realitas dalam bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 10 (37%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 19 (63%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 3 di kuesioner.
- 4) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian pekerjaan yang sulit” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 12 (40%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 18 (60%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 4 di kuesioner.
- 5) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya menikmati persaingan dalam bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 4 (13%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 17 (57%) pegawai menyatakan setuju, 7 (23%) pegawai yang menyatakan netral, 2 (7%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 5 di kuesioner.

- 6) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya menikmati tanggung jawab dalam pekerjaan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 9 (30%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 6 di kuesioner.
- 7) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara melakukan sesuatu dalam pekerjaan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 3 (10%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 15 (50%) pegawai menyatakan setuju, 5 (17%) pegawai yang menyatakan netral, 7 (23%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 7 di kuesioner.
- 8) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 11 (37%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 18 (60%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada

(0%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 8 di kuesioner.

9) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam perusahaan” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 8 (27%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 9 di kuesioner.

10) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 13 (43%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 17 (57%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 10 di kuesioner.

11) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Makan, pakaian, perumahan menjadi target kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 10 (33%)

pegawai yang menyatakan sangat setuju, 16 (53%) pegawai menyatakan setuju, 3 (10%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 11 di kuesioner.

12) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Kebutuhan akan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan menjadi pertimbangan saya dalam bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 10 (32%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 19 (63%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan 1 (3%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 12 di kuesioner.

13) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Adanya kebutuhan sosial yang memotivasi saya dalam bekerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 5 (17%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 24 (80%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 13 di kuesioner.

14) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Kebutuhan akan hubungan berkawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi saya” dari

kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 5 (17%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, 3 (10%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 14 di kuesioner.

15) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Adanya kerja sama antara individu dalam lingkungan kerja yang memotivasi saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 6 (20%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 23 (77%) pegawai menyatakan setuju, 1 (3%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 15 di kuesioner.

16) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Interaksi yang baik antara individu dalam lingkungan kerja yang memotivasi saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 8 (27%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 22 (73%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 16 di kuesioner.

- 17) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Dicintai dan mencintai sesame dalam bekerja menjadi kebutuhan hidup berkelompok yang memotivasi saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 8 (27%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 21 (70%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan 1 (3%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 17 di kuesioner.
- 18) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Penghargaan diri menjadi kebutuhan yang penting dalam pekerjaan yang dilakukan yang memotivasi saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 3 (10%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 24 (80%) pegawai menyatakan setuju, 3 (10%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 18 di kuesioner.
- 19) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Pengakuan akan prestasi kerja penting dalam hal pekerjaan yang dilakukan yang memotivasai saya” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 5 (17%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 24 (80%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, 1 (3%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang

menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 19 di kuesioner.

20) Frekuensi jawaban responden tentang item pernyataan “Adanya pelatihan kerja juga memotivasi saya guna meningkatkan kemampuan kerja” dari kuesioner yang diisi responden dan dianalisis, diketahui bahwa 12 (40%) pegawai yang menyatakan sangat setuju, 18 (0%) pegawai menyatakan setuju, tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan netral, tidak ada (0%) pegawai menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0%) pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki presentase jawaban setuju yang tinggi untuk pernyataan soal 20 di kuesioner.

C. ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50134363
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.074
	Negative	-.097
Test Statistic		.097

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

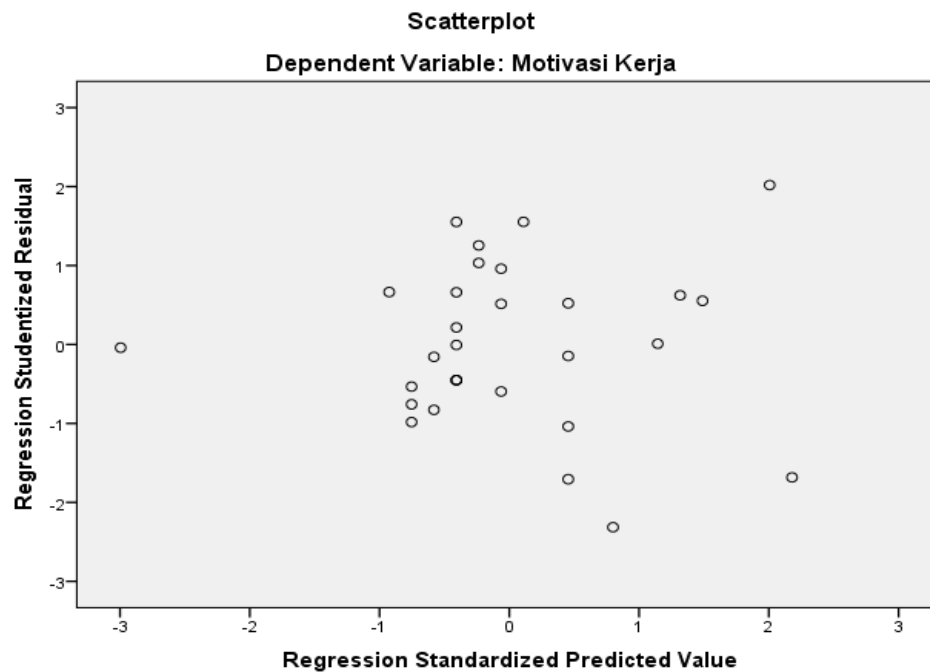
Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Metode heteroskedastisitas dengan melihat pola titik pada scatterplot regresi.

Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPREED di mana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan pola selain itu titik tersebar di bawah dan diatas di angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteros kedastitas pada mode regresi sehingga model ini layak dipakai untuk memperdiksi motivasi kerja di BSM. Berdasarkan variable.

D. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.509	9.188		6.803	.000
	Kontrak Kerja	.325	.147	.387	2.218	.035

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Diketahui Nilai Constant (A) Sebesar 62,509 Sedang Nilai Insentif (B Atau Koefisien Regresi) Sebesar 0,325. Persamaan Regresi Dapat Ditulis Sebagai Berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 62.509 + 0.325X + 9.188$$

Persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Kostanta sebesar mengandung arti bahwa nilai konsisten variable motivasi kerja adalah sebesar 62.509
2. Koefisien regresi sebesar X sebesar 0.325 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kontrak kerja. Maka nilai kontrak kerja bertambah sebesar 0.325 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X dan Y bernilai positif.
3. Standar error sebesar 9.188 artinya seluruh variable yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variable pengganggu sebesar 9.188.

Hasil regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa variable bebas (X) yakni insentif berpengaruh positif terhadap kontrak kerja.

E. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4.9

Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.509	9.188		6.803	.000
Kontrak Kerja	.325	.147	.387	2.218	.035

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kontrak kerja dan motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

H₁ = adapaun yang signifikan pemberian Kotrak kerja dan motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

Setelah uji validitas, realibitas, dan normalitas, maka instrument yang dinyatakan valid, realibel dan terdistribusi normal, selanjutnya hipotesis ini peneliti melakukan Uji T.

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah valid bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian dalam analisis ini adalah berdasar nilai T_{hitung} dan T_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, pada $\alpha = 5\%$
- b. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan uji nilai parsial (uji-t), diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2.218 > 1,70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kontrak kerja (X) berpengaruh terhadap variable motivasi kerja (Y). Berdasarkan nilai signifikan diperoleh sebesar $0.35 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kontrak kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.149	.119	4.581

a. Predictors: (Constant), Kontrak Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,387. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,149, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kontrak kerja) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,9% .

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.11
Interpretasi Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Interpretasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Koefisien determinasi dari hasil uji sebesar 0,149 sehingga kontrak kerja terhadap kontrak motivasi karyawan adalah sangat rendah.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah penelitian melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Syariah Kota Palopo. Dan melakukan penyebaran angket (kuesioner) yang diisi oleh pegawai, kemudian penelitian mengelolah data dari hasil jawaban responden yang pengelola data tersebut dibantu oleh aplikasi SPSS 22. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di BSM Kota Palopo.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh dan signifikan antara kontrak kerja karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian yang

diperoleh ialah bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kontrak kerja karyawan terhadap motivasi, berikut penjelasan hasil penelitian yang telah di peroleh:

Pengaruh kontrak kerja karyawan terhadap motivasi kerja di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kontrak kerja, melalui hipotesis yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kontrak kerja karyawan dan motivasi kerja”. Dapat dibuktikan, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan kontrak kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan perolehan koefisien variabel pemberian kontrak kerja karyawan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Hal ini dapat dibuktikan dari uji nilai parsial (uji-t), diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2.218 > 1,70$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak kerja (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Berdasarkan nilai signifikan diperoleh sebesar $0.35 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kontrak kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima.

Dan pada pengujian koefisien determinasi menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,387. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,149, yang mengandung pengertian

bahwa pengaruh variabel bebas (Kontrak kerja) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,9% .

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan kontrak kerja untuk dapat memotivasi setiap pegawai maupun karyawannya. Semakin baik kontrak kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin memotivasi karyawannya untuk mewujudkan tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Bereslon dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya pengaruh tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain : atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.³⁸

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan factor-faktor individual dan factor-faktor organisasional. Yang tergolong pada factor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan

³⁸ Burhanuddin Yusuf, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*” (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2015), h. 263-264

kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada factor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).³⁹

DAFTAR PUSTAKA

³⁹ Burhanuddin Yusuf, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*” (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2015), h. 263-264

- Yusmi Yunus. *Pengaruh Promosi, pelayanan dan Ujroh Terhadap Pemilihan Produk Gadai Emas Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Kota Palopo*, (Skripsi; Institut Agama Islam Negri Kota Palopo, 2017). h.3
- Puspita Sari. *Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Pengawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Palopo*, (Skripsi; Institut Agama Islam Negri Kota Palopo, 2015). h3
- Novita Rizqi Rahmawati, Novita. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2013
- Ernawati. *Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Indomobil Finance Indonesia Cabang Palopo*.Skripsi Sarjana. Palopo: IAIN Palopo. 2015
- Hermi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Palopo*.Palopo: STAIN Palopo. 2014
- Remy Sjahdeini, Sutan. *Perbankan Syariah Produk-Produk Dan Aspek-Aspek Hukumnya*.Jakarta: Prena Demedia Group. 2015
- Ismail. *Perbankan Syariah*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011
- Yusuf,Burhanuddin.*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015
- Yusuf Hamali, Arif .*Pemahan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta:PT Buku Seru. 2016
- Hamdinata, Dian. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk.Hypermart Palopo*.Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah. IAIN Palopo. 2015
- Ratnadila.*Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Panply Kabupaten Luwu*.Palopo: IAIN Palopo2015
- S.P.Hasibuan, Malayu.*Oraganisasi & Motivasi*.Jakarta:PT Bumi Aksara. 2014.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta:PT.Bumi Aksara. 2003
- Muhammad. *Lembaga Ekonomi Syariah*.Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.

- Mawardi Siwesdi, Ilham. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Jawa Barat: Universitas Widyatama. 2014
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung), 2007
- George R. Terry, "Prinsip-Prinsip Manajemen", (Cetakan Kedelapan PT. Buku Aksara, Jakarta), 2006
- Nugroho *Pemasaran*"(Jakarta: Prenada Media), 2013J. Setiadi, SE., MM. "Perilaku Konsumen Konsep dan Aplikasi Untuk Strategi dan Penelitian
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI), h.97
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h.139