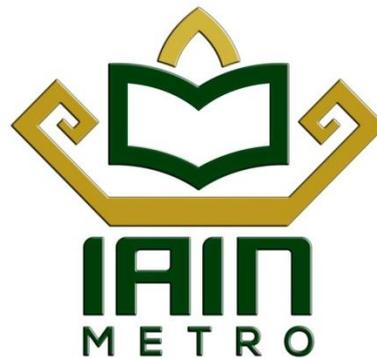


**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)**

**Oleh:**

**AGUSTIN PUSPITA NINGRUM  
NPM. 1804040004**



**Jurusan: Ekonomi Syariah  
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1444 H / 2022 M**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)**

Diajukan Untuk Memenuhi Skripsi dan Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**AGUSTIN PUSPITA NINGRUM**  
NPM. 1804040004

Pembimbing: Hasrun Afandi US, M.M

Jurusan Ekonomi Syariah  
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**  
**1444H / 2022 M**

## NOTA DINAS

Nomor : -

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Perihal : Pengajuan skripsi untuk Disidangkan

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
Di –  
Tempat

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka skripsi saudara:

Nama : Agustin Puspita Ningrum  
NPM : 1804040004  
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN  
BISNIS ISLAM (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di  
Iringmulyo Metro Timur)

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di munaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.  
Wassalamualaikum wr. wb.

Metro, 29 Juni 2022  
Pembimbing



Hasrun Afandi US, M.M  
NIP. 19890109201903 1002

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)

Nama : Agustin Puspita Ningrum

NPM : 1804040004

Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

## MENYETUJUI

Sudah dapat kami setuju untuk disidangkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, 29 Juni 2022  
Pembimbing

  
Hasrun Afandi US.  
**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No. : b-3511/ln.28.3/D/PP.00.9/10/2022.....

Skripsi dengan Judul: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur), disusun Oleh: AGUSTIN PUSPITA NINGRUM, NPM: 1804040004, Jurusan: Ekonomi Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at/16 September 2022.

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : Hasrun Afandi US., S.E., M.M

(.....  
*Hasrun Afandi US.*.....)

Penguji I : Yuyun Yunarti, M.Si

(.....  
*Yuyun Yunarti*.....)

Penguji II : Era Yudistira, M.Ak

(.....  
*Era Yudistira*.....)

Sekretaris : Lella Anita, M.S.Ak

(.....  
*Lella Anita*.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Mat Jalil, M.Hum**

NIP. 19620812 199803 1 001

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM

Oleh:  
**AGUSTIN PUSPITA NINGRUM**  
**NPM. 1804040004**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang ada di dalam suatu perusahaan atau lembaga, karena Sumber Daya Manusia lah yang mengatur, menjalankan dan mengelola setiap kegiatan atau aktifitas yang ada di perusahaan. SDM yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Maka dari itu motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey serta untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey dalam Persepktif Manajemen Bisnis Islam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur dan motivasi kerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 11 responden, dengan menggunakan metode sampel jenuh didapat dari keseluruhan karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey. Penelitian ini dianalisis dengan regresi liner sederhana, uji t dan koefisien determinasi dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja dan variabel independen kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana yaitu  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar  $0,823 < 2,306$  menandakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja**

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agustin Puspita Ningrum

NPM : 1804040004

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 16 September 2022

Yang Menyatakan,



**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM 1804040004

## MOTTO

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya: *Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendak); sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya. (Q.S Al-Isra: 30)*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Q.S Al-Isra: 30

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, telah melimpahkan karunia serta melancarkan segala usaha dan upaya saya selama ini. Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Jumari dan Ibu Almarhumah Tuminah yang sangat saya sayangi dan hormati, yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang yang begitu luar biasa serta dukungan dalam keberhasilan menyelesaikan studi di IAIN Metro.
2. Untuk kedua kakak ku Sulis Tia Ningrum dan Yeni Trisilawati dan kakak ipar ku Dwi Febrianto, Erwin Kurniawan, serta seluruh keponak-keponakan ku Felisa Ika Pratiwi, Fahima Radea Putri, dan Fajar Mauza Ibrahim serta keluarga besarku yang senantiasa memberikan doa serta dukungan dan nasihat untukku sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
3. Dosen pembimbing skripsi saya Bapak Hasrun Afandi US, M.M, terimakasih telah memberikan arahan dan bimbingannya dengan sabar sehingga skripsi ini mampu diselesaikan dengan baik.
4. Untuk sahabat saya Okta Widiana Wati, Febby Andira wati, Nurmalasari, Nur Hajjah, Lizza Umi Azza, Elvina Dya Permatasari serta teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah menemani dan menyemangati peneliti suka maupun duka dan selalu memberikan motivasi selama melakukan proses yang sangat panjang terimakasih telah berjuang bersama sejauh ini.
5. Almamater kebanggaan IAIN Metro. Terimakasih peneliti ucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya dalam mencurahkan cinta, kasih sayang dan doanya. Terimakasih untuk perjuangan dan pengorbanan kalian semua. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang beruntung.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Stara I (S1) Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjannah, M.Ag., PIA selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jail, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dharma Setyawan, M.A, selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Hasrun Afandi US, M.M, selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
5. Ibu Zumaroh, M.E.Sy, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah.

Metro, September 2022  
Peneliti,



**Agustin Puspita Ningrum**

NPM. 1804040004

## DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
F. Penelitian Relevan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja .....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2. Motivasi dalam Pespektif Ekonomi Islam .....	14
3. Indikator Motivasi Kerja .....	15
4. Tujuan Motivasi Kerja.....	17

B. Kinerja .....	18
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Kinerja dalam Prinsip Islam.....	20
3. Indikator Kinerja .....	21
4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
C. Kerangka Berpikir .....	24
D. Hipotesis .....	25
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	26
B. Definisi Oprasional Variabel.....	27
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	27
D. Sumber Data .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
1. Kuesioner.....	29
2. Wawancara .....	29
3. Dokumentasi.....	30
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data .....	32
1. Uji Instrumen.....	33
2. Uji Asumsi Klasik .....	34
3. Metode Analisis Data .....	35
4. Uji Hipotesis .....	36
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum .....	38
1. Gambaran Umum Toko .....	38
2. Data Karyawan Toko Agafia .....	39
3. Struktur organisasi Toko Agafia .....	42
4. <i>Job Description</i> pada Toko Agafia .....	42
B. Gambaran Distribusi Jawaban Responden .....	43
C. Analisis Data .....	46

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik Dan Jersey Iringmulyo Metro Timur 2018.....	4
Tabel 1.2	Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik Dan Jersey Iringmulyo Metro Timur 2019.....	5
Tabel 1.3	Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik Dan Jersey Iringmulyo Metrotimur 2020 .....	5
Tabel 1.4	Pencapaian Target Penjualan .....	6
Tabel 1.5	Penelitian Relevan .....	10
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel .....	27
Tabel 3.2	Kisi-kisi Umum Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban .....	32
Tabel 4.1	Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	44
Tabel 4.2	Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.3	Uji Validitas Instrumen .....	47
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Instrumen.....	48
Tabel 4.5	Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.6	Uji Heteroskedastisitas .....	49
Tabel 4.7	Metode Uji Regresi Sederhana .....	50
Tabel 4.8	Hasil Regresi Sederhana .....	50
Tabel 4.9	Uji Persial (T) .....	51
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi .....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Umur .....	40
Gambar 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Gambar 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Bagian Penugasan .....	41
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Toko Agafia Batik dan Jersey .....	42

## LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan (SK) Pembimbing
2. Surat Research
3. Surat Tugas
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Surat Lulus Uji Plagiasi Turnitin
6. Outline
7. Kuesioner Penelitian
8. Distribusi Jawaban Responden Variabel X (Motivasi Kerja)
9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja)
10. Output Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)
11. Output Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)
12. Output Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y
13. Output Regresi Linier Sederhana Variabel X Dan Y
14. R Tabel
15. T Tabel
16. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
17. Foto Dokumentasi
18. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan atau organisasi pasti ingin mencapai target atau tujuan, oleh karena itu sangat diperlukan sumber daya manusia di dalamnya untuk menjalankan peran dan tugas, karena sumber daya manusia adalah yang mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menjunjung aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.<sup>1</sup>

Kualitas manusia merupakan modal dasar dalam masa pembangunan di sebuah perusahaan, jika kualitas tenaga kerja baik maka akan menghasilkan suatu kinerja yang optimal sesuai dengan target perusahaan, sebaliknya jika kualitas tenaga kerja kurang baik maka untuk mencapai target perusahaan akan sulit. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Agar kinerja karyawan maksimal, maka pihak perusahaan harus memberikan motivasi yang maksimal.

Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja lebih keras dan optimal dengan

---

<sup>1</sup> Emron Edison, Yohnya Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 10.

memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif juga seringkali disamakan dengan dorongan atau gerakan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.<sup>2</sup> Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.<sup>3</sup>

Motivasi lebih dominan berasal dari kemampuan diri dalam membangkitkan potensi diri yang selanjutnya dikenal dengan self management. Dalam Islam sumber motivasi itu bersumber dari hati dimana seseorang mengetahui bagaimana dia harus mendekati diri kepada Allah (SWT) baik dalam ibadah mahdah (ritual) ataupun dalam bekerja. Hati merupakan faktor penentu yang membuat manusia menjadi termotivasi baik atau buruknya tergantung kepada kondisi hati seseorang.<sup>4</sup>

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Dengan demikian dapat

---

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 110.

<sup>3</sup> Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", *Jurnal Computech dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2, 2016.

<sup>4</sup> Irfan Bahar Nurdin, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. I, No.1, Januari 2018, 74.

disimpulkan bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.<sup>5</sup>

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, maka sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya. Setiap usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Untuk mencapai tujuan atau target perusahaan semua pihak dalam manajemen harus terlibat termasuk karyawan, karena karyawan yang menjadi ujung tombak maju atau tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu untuk menjadi perusahaan dibidang pertokoan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Agafia Batik dan Jersey adalah usaha yang bergerak dalam bidang pertokoan yang berada di Iringmulyo, Metro Timur, Lampung, yang berdiri sejak 12 November 2012, toko ini menjual berbagai model pakaian pria maupun wanita seperti batik, jersey, kemeja, dan busana muslim, selain melayani konsumen secara langsung toko Agafia juga melayanin secara online. Toko Agafia memiliki beberapa karyawan yang ditugaskan dibagian berbeda-beda seperti bagian kasir, pramusaji, marketing dan gudang persediaan dengan gaji sebesar Rp 1.300.000-Rp 1.500.000 perbulannya.

Toko ini memiliki karyawan yang setiap karakter, kepribadian, sikap serta perilaku yang berbeda-beda. Dari hasil wawancara peneliti dengan

---

<sup>5</sup> Emron Edison, Yohnya Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 190-191.

pemilik toko Agafia yaitu bapak Arif Setiadi, untuk memotivasi para karyawannya pemilik toko memberikan bonus jika sudah mencapai target penjualan,<sup>6</sup> akan tetapi para karyawan tidak puas dengan bonus yang diberikan, serta karyawan juga tidak mendapat tunjangan hari raya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun.<sup>7</sup>

Selama 9 tahun berdirinya toko ini kendala yang sering dialami yaitu kejujuran seperti stok barang dengan keuangan masuk sedikit berbeda, kedisiplinan, beberapa masih ada karakter yang jiwa kedisiplinannya masih kurang dan kurang ramah kepada konsumen, kedisiplinan tersebut akan berhubungan pada kinerja dalam hal ini kualitas atau *Quality of Work*, Untuk melihat kualitas karyawan Toko Agafia, peneliti menyajikan tabel rekap absensi karyawan Agafia periode 2018-2020. Berikut adalah rekap absensi karyawan Toko Agafia periode 2018-2020.

**Tabel 1.1**  
**Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey**  
**Iringmulyo Metro Timur 2018**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	3	20	3	-	3	15 %
Februari	3	20	-	-	-	-
Maret	3	20	2	1	3	15 %
April	3	20	1	-	1	5 %
Mei	3	20	1	-	1	5 %
Juni	3	18	3	1	4	22,2 %
Juli	3	20	-	-	-	-
Agustus	3	19	3	-	3	15,7 %
September	3	20	1	-	1	5 %
Oktober	3	20	1	1	2	10 %
November	3	20	2	-	2	10 %
Desember	3	20	2	-	2	10 %
<b>Rata-Rata</b>						9,4 %

Sumber: Toko Agafia Batik dan Jersey 2018

<sup>6</sup> Wawancara, Bapak Arif Setiadi, sebagai pemilik toko Agafia, Tanggal 17 Juni 2021

<sup>7</sup> Wawancara, Febriana, sebagai karyawan toko Agafia, Tanggal 18 Juni 2021

**Tabel 1.2**  
**Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey**  
**Iringmulyo Metro Timur 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	4	23	3	1	4	17,3 %
Februari	4	23	1	-	1	4,3 %
Maret	4	23	3	-	3	13,04 %
April	4	23	1	-	1	4,3 %
Mei	4	23	1	2	3	13,04 %
Juni	4	20	-	-	-	-
Juli	4	23	3	-	3	13,04 %
Agustus	4	19	1	-	1	5,2 %
September	4	23	-	-	-	-
Oktober	4	23	1	1	2	8,6 %
November	4	23	2	-	2	8,6 %
Desember	4	23	1	1	2	8,6 %
Rata-Rata						8 %

Sumber: Toko Agafia Batik dan Jersey 2019

**Tabel 1.3**  
**Catatan Absensi Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey**  
**Iringmulyo Metro Timur 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	6	23	2	-	2	8,6 %
Februari	6	23	2	1	3	13,04 %
Maret	6	23	4	-	4	17,3 %
April	6	23	4	2	6	26,08 %
Mei	6	20	3	1	4	20 %
Juni	6	23	4	1	5	21,7 %
Juli	6	19	3	-	3	15,7
Agustus	6	23	2	1	3	13,04 %
September	6	23	4	-	4	17,3 %
Oktober	6	23	5	1	6	26,08 %
November	6	23	3	-	3	13,04 %
Desember	6	23	3	2	5	21,7 %
Rata-Rata						17,70 %

Sumber: Toko Agafia Batik dan Jersey 2020

Rumus:

Presentase Kehadiran = (Jumlah hari absen: jumlah hari kerja) x 100

Ket:

Jumlah hari absen: izin + alpha

Jumlah hari kerja: jumlah hari dalam sebulan-hari libur dalam sebulan

Berdasarkan dari data absensi tersebut, pada tahun 2018 tingkat absensi karyawan yaitu rata-rata sebesar 9,4 % kemudian pada tahun 2019 rata-rata sebesar 8% dan tahun 2020 rata-rata sebesar 17,70% maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 tingkat absensi karyawan lebih baik dari pada tahun 2018 dan 2020. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan Toko Agafia mengalami penurunan pada tahun 2020.

Selain permasalahan mengenai kualitas, toko agafia juga mengalami permasalahan dalam kuantitas atau *Quantity of Work* pada karyawan, untuk melihat kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan karyawan toko agafia dalam satu periode waktu yang telah ditentukan, maka peneliti menyajikan rekap data penjualan Toko Agafia periode 2018-2020.<sup>8</sup> Berikut adalah data penjualan Toko Agafia periode 2018-2020.

**Tabel 1.4**  
**Pencapaian Target Penjualan**

No.	Tahun	Target	Hasil	Presentase
1.	2018	Rp. 840.000.000	Rp. 553.583.900	65,90 %
2.	2019	Rp. 840.000.000	Rp. 875.032.100	100%
3.	2020	Rp. 720.000.000	Rp. 668.794.800	92%

Sumber: Toko Agafia Batik dan Jersey 2018-2020

Berdasarkan data penjualan tersebut, pada tahun 2018 target penjualan yaitu sebesar 840.000.000 dengan hasil penjualan yang dicapai 553.583.900 dan pada tahun 2019 target penjualan yaitu 840.000.000 dengan hasil

---

<sup>8</sup> Wawancara, Bapak Arif Setiadi, sebagai pemilik toko Agafia, Tanggal 17 Juni 2021.

penjualan sebesar 875.032.100, lalu pada tahun 2020 target penjualan yang ditetapkan yaitu 720.000.000 dengan hasil penjualan sebesar 668.794.800. dengan demikian dapat disimpulkan pada tahun 2018 toko belum bisa mencapai target penjualan perbulannya dan pada tahun 2019 toko mengalami peningkatan penjualan, sehingga dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan, kemudian pada tahun 2020 toko menurunkan target penjualannya menjadi 720.000.000 dikarenakan pandemic Covid-19. Meski sudah diturunkan, hasil penjualan hanya mencapai 668.794.800 sehingga belum bisa mencapai target penjualan di tahun tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, pada toko Agafia terdapat permasalahan yaitu *Quality of Work* dan *Quantity of Work*. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang sangat penting karena karyawanlah yang menjalankan semua kegiatan yang ada di dalamnya maka, maksimal atau tidaknya kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat memotivasi para karyawan Toko Agafia dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dalam bekerja, sehingga berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan landasan kerangka dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti telah mengidentifikasi masalah yang nantinya akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pada toko.
2. Kurangnya kesadaran sikap dan kuantitas karyawan terkait indikator kinerja

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk menghindari pelebaran pokok masalah agar peneliti tersebut lebih fokus dan memudahkan dalam pembahasan sehingga penelitian dapat tercapai. Mengingat keterbatasan sarana dan prasarana yang peneliti miliki, maka penelitian ini di batasi pada: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam di Toko Agafia Batik dan Jersey Iringmulyo Metro Timur dan studi yang dilakukan hanya pada karyawan toko Agafia Batik dan Jersey.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis Islam, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Agafia Batik dan jersey?

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey dalam persepektif Manajemen Bisnis Islam?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh toko terhadap kinerja karyawan di Toko Agafia Batik dan Jersey.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dalam Persepektif Manajemen Bisnis Islam

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Toko Agafia di Iringmulyo Metro Timur

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Toko Agafia dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil penelitian diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.

## F. Penelitian Relevan

Terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam pembahasan atau topik penelitian ini, oleh karena itu peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu:

**Tabel 1.5**  
**Penelitian Relevan**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan “UD Makmur” Tawang Wates Kabupaten Kediri Tahun 2017	Brilliant Odhi Rathmanda, Vol. 01 No. 09 Tahun 2017	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan UD Makmur dan Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan UD makmur.
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Desi Rahmawati, vol. 1. No. 1 Tahun 2013.	PR Fajar Berlian Tulungagung dihadapkan pada masalah peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi melalui peningkatan dalam pemberian Gaji, Bonus dan Promosi, dari ketiga variabel tersebut, bonus mempunyai pengaruh yang paling signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad AI Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, Vol. 13. No. 1 Agustus 2014.	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Pada penelitian ini peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu, penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan kajian pendukung dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian Brilian Odhi Rathmanda terdapat 4 variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan objek penelitiannya yaitu karyawan Toko Bangunan UD Makmur sedangkan penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan objek penelitian yaitu karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey.
2. Penelitian Desi Rahmawati memiliki objek penelitian yaitu Karyawan PR fajar Berlian dan memiliki variabel bebas yang sama dengan penelitian ini yaitu motivasi kerja namun variabel terikat berbeda, penelitian tersebut yaitu produktivitas kerja karyawan sedangkan penelitian ini yaitu kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad AI Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono terdapat 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Karmand Mitra Andalan, sedangkan pada penelitian ini hanya terdapat 1 variabel bebas yaitu motivasi kerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif, seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif, seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.<sup>1</sup>

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal = lingkungan) nya. Rangsangan (material dan nonmaterial) ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong seseorang untuk bekerja atau beraktivitas untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Motif

---

<sup>1</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 171.

yaitu suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi sebagai, *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.*<sup>2</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan usaha untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan seseorang.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.<sup>3</sup>

Dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki, karena Allah SWT, akan memberi bantuan kepada HambaNya yang suka bekerja, didorong dengan motivasi yang tinggi bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة, ١٠٥)

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 218-219.

<sup>3</sup> Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam", *Jurnal Undip*, Vol. 2, No. 1, 2011), 8.

*Artinya: Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada Kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah: 105)*<sup>4</sup>

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seseorang kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey agar mau bekerja lebih maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik. Sehingga pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **2. Motivasi dalam Persepektif Ekonomi Islam**

Motivasi dalam persepektif Ekonomi Islam yaitu sebagai berikut:

### **a. Kebutuhan Fisiologis**

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecendrungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Apabila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk

---

<sup>4</sup> Q.S At-Taubah: 105

melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- 1) Motivasi menjaga diri
- 2) Motivasi menjaga kelangsungan hidup

b. Motivasi psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi antara lain:

- 1) Motivasi kepemilikan
- 2) Motivasi berkompetisi
- 3) Motivasi kerja

c. Motivasi bekerja dan berproduksi

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. Pertama, mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. Kedua, bertawakal kepada Allah dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. Ketiga, beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan ksombongan atas prestasi yang dicapai.<sup>5</sup>

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologikal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan dasar, Seperti:
  - 1) kebutuhan sandang,

---

<sup>5</sup> Abdul Hamid Muris, "Motivasi dan Teori Persepektif Dalam Ekonomi Islam", *Jurnal Melis*, Volume 4 Nomor 2 Februari 2019, 63.

- 2) pangan dan
  - 3) papan.
- b. Kebutuhan keamanan / rasa aman, kebutuhan ini yaitu kebutuhan akan perlindungan diri meliputi keamanan fisik dan psikologis.
- 1) Keamanan fisik perusahaan dapat memberikan asuransi dan penyediaan transportasi bagi karyawan.
  - 2) Keamanan psikologis perusahaan dapat memberikan jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan hari tua, serta perlakuan yang manusiawi dan adil.
  - 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan sosial ini tercermin dalam beberapa bentuk perasaan-perasaan yang mewakili terhadap reaksi lingkungan sosialnya.
    - 4) Perasaan diterima oleh orang lain
    - 5) Perasaan untuk tidak diremehkan
    - 6) Perasaan diikutsertakan
- c. Kebutuhan prestise, kebutuhan prestise atau kebutuhan akan harga diri atau pengakuan yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.<sup>6</sup> Kebutuhan harga diri / penghargaan dibagi menjadi dua yaitu:

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 287.

- 1) Penghormatan dari diri sendiri, penghormatan dari diri sendiri mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, prestasi, kemandirian dan kebebasan).
  - 2) Penghargaan dari orang lain, penghargaan ini dapat berupa pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, status, dan reputasi.<sup>7</sup>
- d. Kebutuhan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuan, *skill* dan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga dapat berubah menjadi kemampuan nyata. kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan ini dapat dilakukan dengan memberikan beberapa kegiatan seperti:
- 1) Pendidikan atau pelatihan
  - 2) Memberikan pekerjaan yang menantang<sup>8</sup>

#### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

---

<sup>7</sup> Elisa Sari dan Rina Dwiarti, "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo)", *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 6, No. 1, 2018, 62.

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 287.

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku<sup>9</sup>

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

---

<sup>9</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Umpo Press, 2015), 26.

ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik<sup>10</sup>

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner berpendapat, kinerja merupakan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Definisi tersebut menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu, ketika membicarakan kinerja, biasanya akan berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut tergolong baik, jika tidak berarti berkinerja buruk.<sup>11</sup>

QS. At-Taubah 9: 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة, ١٠٥)

Artinya: dan katakanlah: bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>12</sup>

Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja,

<sup>10</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 116.

<sup>11</sup> Priyono Mamis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 185.

<sup>12</sup> QS. At-Taubah 9: 105

performance. jadi, ungkapan “sayarallahu ‘amalukum wa rasuluhu wal mu’minun” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul. Dan Mukmin” berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi yakni Rasul dan kaum Mukmin.<sup>13</sup>

## 2. Kinerja dalam Prinsip Islam

Seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar prinsip sebagai berikut:

- a. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT.
- b. Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik.
- c. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal.
- d. Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT (Seperti zakat) atau dengan hak-hak manusia seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenisnya.
- e. Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring kearahnya.

---

<sup>13</sup> Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Perstasi Kerja dalam Al-Quran serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, *Li-Falah; Journal of Islamic Economics and Business Studies*, Volume 3, Nomor 1, Juni 2018, 115.

- f. Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil.
- g. Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain.
- h. Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hokum dan cacat moral.<sup>14</sup>

### 3. Indikator Kinerja

Menurut Bernandin dan Russel, terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas (*Quantity of Work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Indikator kuantitas kerja antara lain:
  - 1) Kuantitatif karyawan dalam mencapai target atau
  - 2) Hasil kerja atas pekerjaan dan tugas yang dilakukan
- b. Kualitas (*Quality of Work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya. Indikator kualitas kerja yaitu:
  - 1) Ketelitian dan kerapian kerja
  - 2) Kecepatan penyelesaian kerja
  - 3) Keterampilan dan kecakapan kerja

---

<sup>14</sup> Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam.*, 5.

- c. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Indikator pengetahuan yaitu memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang mereka lakukan.
- d. Kerja sama (*Cooperation*) yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan lain. Indikator kerjasama yaitu meninjau bagaimana karyawan mampu bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Inisiatif (*Intiative*) yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab. Indikator inisiatif yaitu melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan
- f. Sikap (*Personal Qualities*) yaitu menyangkut:
  - 1) Kepribadian
  - 2) Keramah-tamahan
  - 3) Integritas pribadi <sup>15</sup>

#### **4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Sebuah perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu sebagai berikut:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.

---

<sup>15</sup> Ranty Sapitri dan Suryalena, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol. 2. Oktober 2016, 5.

- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawan.<sup>16</sup>

Selain itu tujuan penting dilakukannya penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat informasi yang didapat semakin besar juga potensi nilainya terhadap organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja ini tidak lain adalah untuk evaluasi dan pengembangan. Pelaksanaan penilaian kinerja ini sangat diperlukan, karena paling tidak akan bermanfaat sebagai:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- d. sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan untuk karyawan.

---

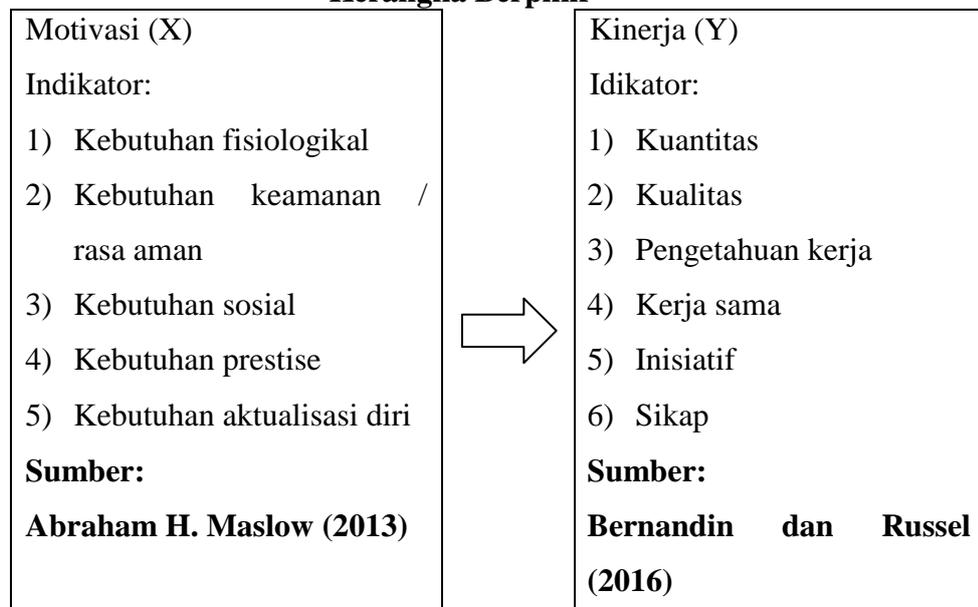
<sup>16</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 117.

- f. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengetahui minat dan kebutuhan karyawan.
- g. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan performance kerja yang baik.
- h. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan job description.
- i. Sebagai kriteria di dalam melaksanakan seleksi dan penempatan karyawan.<sup>17</sup>

### C. Kerangka berpikir

Berikut adalah kerangka berpikir yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arah tujuan penelitian ini, adapun kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



<sup>17</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusa.*, 207.

#### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* (sementara) dan *thesis*, yaitu pernyataan atau dugaan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara, sehingga kebenarannya harus diuji.<sup>18</sup> Pada penelitian ini dibahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.<sup>19</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu, menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup>

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>18</sup> Samsu, *Metode Penelitian*, (Jambi: Pusaka Jambi, 2021), 138.

<sup>19</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang", *PSIKIS-Jurnal Psikolog Islam*, Vol. 1 No. 2, 2015, 48.

<sup>20</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja", 48.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>1</sup> Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.<sup>2</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena peneliti ingin menggali lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk mendiskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 7.

<sup>2</sup> Samsu, *Metode Penelitian*, (Jambi: Pusaka Jambi, 2021), 125-126.

<sup>3</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2017), 62.

## B. Definisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Ada beberapa macam variabel penelitian, namun dalam hal ini peneliti hanya memaparkan 2 variabel, variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Motivasi Kerja (X)	Fisiologis	3
		Keamanan	2
		Sosial	3
		Prestise	4
		Aktualisasi diri	2
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	3
		Kualitas	4
		Pegetahuan kerja	1
		Kerja sama	1
		Inisiatif	1
		Sikap	4

## C. Populasi dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 39.

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 80.

Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur yang berjumlah 11 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang ditugaskan dibagian yang berbeda-beda.

## **2. Teknik Pengambilan Sempel**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>6</sup> Sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur yang ditugaskan dibagaiannya masing-masing.

## **D. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik melalui observasi maupun wawancara kepada responden.<sup>7</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan Wawancara.

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 85.

<sup>7</sup> Samsu, *Metode Penelitian.*, 94.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, yang bertujuan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data sekunder dapat juga dikatakan sebagai data pelengkap yang dapat digunakan untuk memperkaya data agar yang diberikan dapat benar-benar sesuai dengan harapan peneliti dan mencapai titik jenuh.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui, Dokumen dan Data Toko, Buku Teks MSDM dan Hasil Penelitian Terdahulu.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan Toko Agafia di Iringmulyo Metro Timur

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara

---

<sup>8</sup> Samsu, *Metode Penelitian.*, 95.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 142.

dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.<sup>10</sup>

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah karyawan dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian ini, dengan cara bertatap muka langsung dengan pemilik dan karyawan Toko Agafia Iringmulyo Metro Timur. Dalam penelitian ini penulis melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, foto dan dapat juga berbentuk server dan flashdisk. Metode dokumentasi ini merupakan sumber non manusia, yang cukup bermanfaat karena telah tersedia sehingga akan relatif murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, metode dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini dilakukan dengan dokumen atau berkas serta buku tambahan yang berkenaan dengan motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan agar menambah pengetahuan yang lebih luas mengenai variabel yang diteliti.

---

<sup>10</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian.*, 372.

<sup>11</sup> Samsu, *Metode Penelitian.*, 99.

## F. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>12</sup>

### 1. Rancangan / Kisi-kisi Instrumen

Rancangan instrument berupa kisi-kisi yang akan digunakan untuk menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item
Motivasi Kerja (X) Abraham Maslow (2013)	1. Kebutuhan Fisiologikal	a. Memenuhi kebutuhan sandang b. Memenuhi kebutuhan pangan c. Kebutuhan papan	1,2,3
	2. Kebutuhan keamanan	a. Diperlakukan dengan adil dan manusiawi b. Menyediakan transportasi	4,5
	3. Kebutuhan Sosial	a. Interkasi dengan karyawan lain b. Kerja sama dengan karyawan lain c. Diikutsertakan	6,7,8,
	4. Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Pelatihan untuk karyawan b. Memberikan pekerjaan yang menantang	9,10
	5. Kebutuhan Prestise	a. Penghormatan diri sendiri b. Penghargaan dari orang lain	11, 12, 13, 14
Kinerja (Y) Bernandin dan Russel (2016)	1. Kuantitas	a. Pencapain target kinerja karyawan b. Absensi karyawan	1, 2, 3
	2. Kualitas	a. Ketelitian karyawan b. Kecakapan karyawan c. Keterampilan karyawan d. Kedisiplinan karyawan	4, 5, 6, 7

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 102.

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item
	3. Sikap	a. Pelayanan karyawan b. Integritas karyawan c. Sikap jujur dan amanah d. Kedisiplinan	8, 9, 10, 11
	4. Kerja Sama	Kerja sama dengan karyawan lain	12
	5. Pengetahuan Kerja	Memahami pekerjaan	13
	6. Inisiatif	Menjalankan tugas tanpa diperintah	14

## 2. Skala Likert

Dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan teknik untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Lalu variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.<sup>13</sup> Berikut contoh tabel skala likert:

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden atau data lain yang terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 93.

## 1. Uji Instrumen

### a. Validitas

Validitas adalah suatu alat pengukur yang dapat dikatakan valid, jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut.<sup>14</sup> Untuk dapat mengetahui Validitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment correlation* yang dikembangkan oleh Karl Person yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = jumlah responden<sup>15</sup>

### b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda.<sup>16</sup> Penelitian ini menguji kuesioner dengan melihat besaran Cronbach's Alph, Nunnally menyatakan bahwa instrument dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih dari 0,70 ( $r_i > 0,70$ ).

---

<sup>14</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 121.

<sup>15</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian.*, 239.

<sup>16</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian.*, 239.

Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach sebagai berikut:

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$r_i$  = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = jumlah item soal

$\sum S_i^2$  = jumlah varians skor tiap item

$S_t^2$  = varians total

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencakupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula yang memaknainya sebagai berikut: jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah kemungkinan satu beberapa item tidak reliabel.<sup>17</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan Shapiro-Wilk karena memiliki sampel berjumlah kecil. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan yaitu dengan cara memperhatikan bilangan pada kolom

---

<sup>17</sup> Febrianawati Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", *Tarbiyah; Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Volume. 7 No 1 Juni 2018, 22

signifikansi (sig), data bisa dikatakan normal apabila Nilai P (sig) > 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.<sup>18</sup>

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Glejer. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan (sig.) > 0,05. Sebaliknya jika nilai (sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.<sup>19</sup>

### 3. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis ini merupakan teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap satu respon (*dependent variabel*).<sup>20</sup> Menurut Sugiyono analisis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Variabel independent adalah motivasi (X) sedangkan variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji secara individual satu variabel independen dengan variabel dependen.

Menguji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan toko agafia batik dan jersey iringmulyo metro timur (Y).

---

<sup>18</sup> Faradiba, *Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Data Statistika*, (Jakarta, 2020), 24.

<sup>19</sup> Ana Zahrotun Nihayah, *Pengelolaan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*, (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2019), 12.

<sup>20</sup> Ana Zahrotun Nihayah, *Pengelolaan Data.*, 16.

Persamaan:  $Y = a + Bx$

$Y$  = kinerja karyawan

$X$  = motivasi kerja

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi <sup>21</sup>

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Uji  $t$  dilakukan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan hipotesis, adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak Berpengaruh

$H_a$ : Berpengaruh

##### 1) Perbandingan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ menurut Sugiyono

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak

##### 2) Perbandingan perbandingan nilai signifikansi menurut Ghozali

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  hipotesis diterima

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Untuk menentukan  $T$  tabel menggunakan rumus yang digunakan yaitu:

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 188

$$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1).^{22}$$

Keterangan: n = sampel

k = jumlah variabel

a = 0,05 = tingkat kepercayaan 95%

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>23</sup> koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%.

Analisis koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: koefisien determinasi

$r^2$ : koefisien korelasi yang dikuadratkan<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 199

<sup>23</sup> Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro", *Jurnal Computech dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2, 2016, 125.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.*, 154.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Gambaran Umum Toko**

Agafia Batik dan Jersey merupakan bisnis yang bergerak dibidang baju dan fashion yang telah berdiri sejak 12 November Tahun 2012. Toko ini beralamatkan di Jl. Ki Hajar Dewantara, Iringmulyo, Kec. Metro Timur, Kota Metro, Lampung dengan Arif Setiadi selaku Owner di Toko Agafia Batik dan Jersey. Nama Agafia diambil dari nama anak pemilik yaitu Agafia. Pada awalnya Toko Agafia Batik dan Jersey ini berlokasi di Banjar Rejo, Kec. Batanghari, Kabupaten Lampung Timur, Lampung dengan tempat yang masih kecil dan hanya memiliki 2 karyawan saja, beliau terus menekuni bisnis ini sampai akhirnya bisa membuka toko yang lebih besar. Seiring bertambah besarnya usaha, Toko Agafia Batik dan Jersey mulai merekrut karyawan lagi untuk membantu jalannya bisnis, sampai saat ini Toko Agafia Batik dan Jersey memiliki 11 karyawan yang ditugaskan pada bagian yang berbeda-beda.

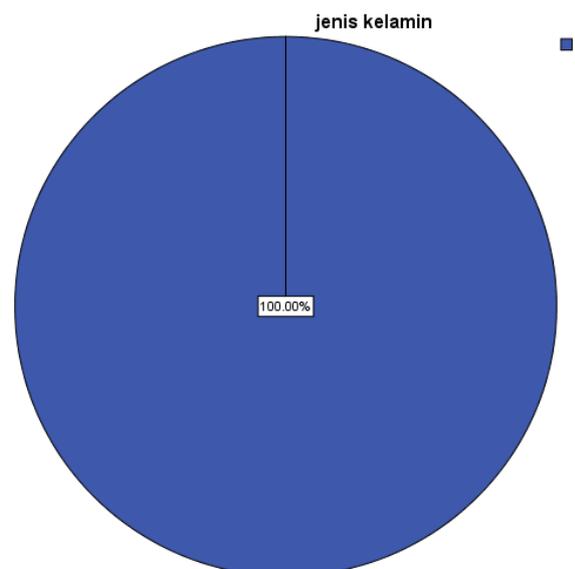
Toko Agafia Batik dan Jersey ini tidak hanya menjual batik dan jersey saja, toko ini menjual pakaian seperti busana muslim, kaos, dan kemeja pria maupun wanita. Selain itu karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey memiliki bagian tugas masing-masing seperti bagian kasir, pramusaji, marketing dan persediaan barang / gudang. seiring bertambah besarnya

usaha Toko Agafia Batik dan Jersey mulai melayani konsumen di luar daerah Kota Metro, dengan cara melayani pembelian online dengan mempromosikannya melalui media sosial yaitu Facebook dengan nama akun Agafia Batik Jersey.<sup>1</sup>

## 2. Data Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey

Berikut adalah data karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan bagian penugasaan.

**Gambar 4.1**  
**Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**



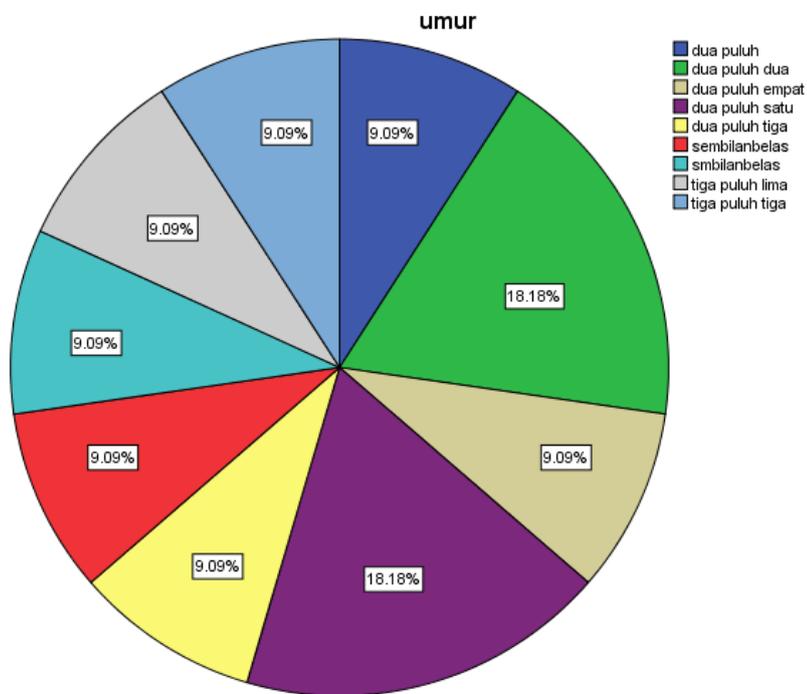
Sumber: Kuesioner

Pada gambar 4.1 jumlah karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang dengan persentase 100% dan untuk jenis kelamin laki-laki tidak ada.

---

<sup>1</sup> Wawancara Bersama Bapak Arif Setiadi Pemilik Toko Agafia Batik dan Jersey 7 April 2022.

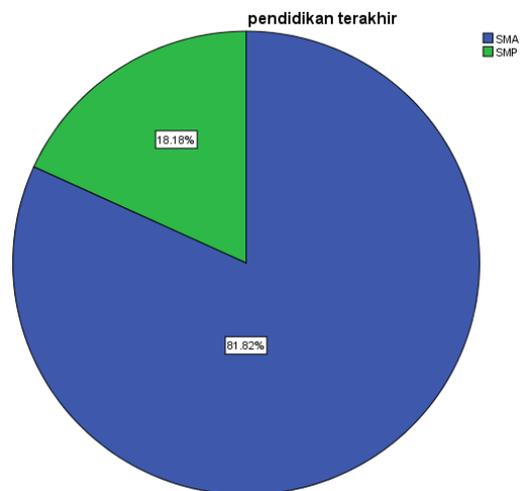
**Gambar 4.2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Umur**



Sumber: Kuesioner

Pada gambar 4.2 jumlah karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey berdasarkan umur, untuk umur 20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 9,09% umur 22 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 18,18% umur 24 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 9,09% umur 21 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 18,18% umur 23 berjumlah 1 orang dengan presentase 9,09% umur 19 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 18,18% dan umur 35 dan 33 berjumlah 1 orang dengan presentase 9,09%.

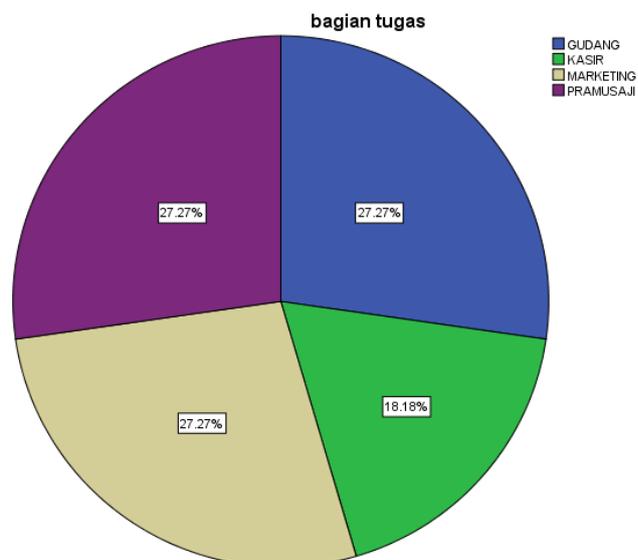
**Gambar 4.3**  
**Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber: Kuesioner

Pada gambar 4.3 karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey berdasarkan pendidikan terakhir yaitu untuk SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 9,09% dan SMA sebanyak 9 orang dengan presentase 81,82%

**Gambar 4.4**  
**Data Karyawan Berdasarkan Bagian Penugasan**

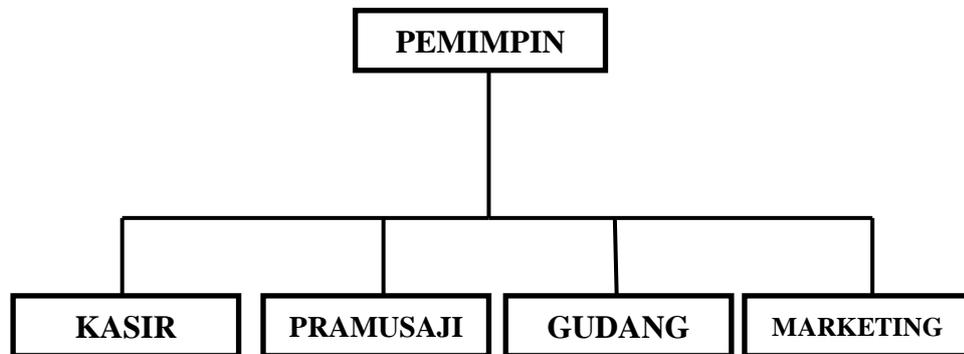


Sumber: Kuesioner

Pada gambar 4.4 karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey berdasarkan bagian penugasan yaitu di gudang sebanyak 3 orang dengan presentase 27,27% bagian kasir 2 orang dengan presentase 18,18% bagian marketing 3 orang dengan presentase 27,27% dan bagian pramusaji 3 orang dengan presentase 27,27%.

### 3. Struktur Organisasi Toko Agafia Batik dan Jersey

**Gambar 4.5**  
**Struktur Organisasi Toko Agafia Batik dan Jersey**



Sumber: Toko Agafia Batik dan Jersey

### 4. *Job Description* pada Toko Agafia Batik dan Jersey

#### a. Pemimpin

- 4) Memimpin operasional toko sesuai dengan system kerja yang telah ada
- 5) Bertugas mencari atau mengambil barang dari supplier
- 6) Memberikan arahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas
- 7) Melakukan evaluasi kinerja karyawan
- 8) Memberikan motivasi berupa material maupun non material pada karyawan.

- b. Kasir
  - 1) Membantu para konsumen dengan melayani segala transaksi penjualan dan penerimaan pembayaran
  - 2) Menerima tagihan dan melakukan pencatatan
- c. Pramusaji
  - 1) Melayanin konsumen saat hendak memilih pakaian yang akan dibeli
  - 2) Bertugas mengatur tata letak baju yang akan dipajang di toko
  - 3) Bertugas memberikan kode harga pada setiap jenis baju
- d. Persediaan barang / gudang
  - 1) Bertugas mengatur keluar masuknya barang dan mengecek setiap barang yang akan dikirim oleh supplier
  - 2) Bertugas untuk packing barang yang akan dikirim ke konsumen
- e. Marketing
  - 1) Bertugas memegang akun media sosial toko
  - 2) Mempromosikan pakaian dengan rutin melalui media sosial Toko yaitu Facebook
  - 3) Bertugas mengaupdate setiap promo atau diskon secara berkala<sup>2</sup>

## **B. Gambaran Distribusi Jawaban Responden**

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di Toko Agafia Batik dan Jersey Iringmulyo, Metro Timur adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Wawancara Bersama Bapak Arif Setiadi Pemilik Toko Agafia Batik dan Jersey 7 April 2022.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Total Jawaban Responden
1.	Gaji yang diberikan oleh toko telah mampu memenuhi kebutuhan sandang saya	47
2.	Toko menyediakan makan siang dan minuman	47
3.	Toko menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	47
4.	Saya diperlakukan dengan manusiawi dan adil saat berada ditempat kerja	49
5.	Toko menyediakan transportasi untuk datang ketempat kerja	47
6.	Saat bekerja saya diijikan untuk berinteraksi dengan karyawan lain	44
7.	Saat melakukan pekerjaan saya diperbolehkan bekerja sama dengan karyawan lain	47
8.	Saya diperbolehkan ikut serta dalam memberikan ide-ide dan pendapat	48
9.	Toko memberikan pelatihan untuk karyawan	46
10.	Toko memberikan pekerjaan yang menantang	46
11.	Saya memiliki hasrat untuk memperoleh rasa kemandirian	47
12.	Saya memiliki hasrat untuk memperoleh kompetensi dan rasa percaya diri	47
13.	Pemilik toko memberikan penghargaan berupa pujian atau tanda jasa pada karyawan	45
14.	Pemilik toko memberikan hadiah saat sudah mencapai target penjualan	43

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel motivasi kerja yang paling besar yaitu item pernyataan nomor 4 dengan indikator kebutuhan keamanan yaitu dengan pernyataan karyawan diperlakukan dengan manusiawi dan adil saat berada ditempat kerja dengan skor total 49, sedangkan skor item pernyataan yang paling kecil yaitu

item nomor 14 dengan indikator kebutuhan prestise yaitu dengan pernyataan toko memberikan hadiah saat sudah mencapai target penjualan, dengan skor total 43.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Total Jawaban Responden
1.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh toko	44
2.	Saya selalu memenuhi target penjualan toko	44
3.	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja	44
4.	Saya teliti saat menyelesaikan tugas	44
5.	Saya cekatan dalam mengerjakan pekerjaan	43
6.	Saya terampil dalam mengerjakan tugas	44
7.	Saya datang tepat waktu	44
8.	Saya melayani konsumen dengan baik	41
9.	Saya memiliki integritas yang tinggi	42
10.	Saya memiliki sikap jujur dan amanah saat bekerja	41
11.	Saya memiliki jiwa kedisiplinan yang baik	41
12.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan	42
13.	Saya dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang sedang saya jalankan	39
14.	Saya menjalankan tugas tanpa harus diperintah dan diawasi	39

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel kinerja yang paling besar yaitu item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 6 dan 7 dengan indikator kuantitas dan kualitas, yaitu pernyataan:

1. Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh toko (kuantitas)
2. Karyawan selalu memenuhi target penjualan toko (kuantitas)

3. Tingkat absensi karyawan tinggi selama bekerja (kuantitas)
4. Karyawan teliti saat menyelesaikan tugas (kualitas)
5. Karyawan terampil dalam mengerjakan tugas (kualitas)
6. Karyawan datang kerja tepat waktu (kualitas). Dengan total skor masing-masing pernyataan yaitu 44.

Sedangkan item pernyataan yang paling kecil yaitu Y.13 dan Y.14 yaitu indikator pengetahuan kerja dan inisiatif dengan pernyataan sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang sedang dijalankan (pengetahuan kerja)
2. Karyawan menjalankan tugas tanpa harus diperintah dan diawasi (inisiatif). Dengan total skor masing-masing pernyataan yaitu sebesar 39.

### **C. Analisis Data**

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur**

##### **a. Uji Validitas Instrumen**

Dalam penelitian suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *produk moment pearson* dan taraf signifikansi 0,05. Masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Kondisi	sig	Kesimpulan
X	1	0,836	0,632	r hitung > r tabel	0,001 < 0,05	Valid
	2	0,808	0,632	r hitung > r tabel	0,001 < 0,05	Valid
	3	0,970	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,908	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,818	0,632	r hitung > r tabel	0,001 < 0,05	Valid
	6	0,921	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,914	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,958	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,859	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	10	0,964	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	11	0,785	0,632	r hitung > r tabel	0,002 < 0,05	Valid
	12	0,834	0,632	r hitung > r tabel	0,001 < 0,05	Valid
	13	0,817	0,632	r hitung > r tabel	0,001 < 0,05	Valid
	14	0,855	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
Y	1	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,994	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,943	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,962	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,967	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	10	0,962	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	11	0,962	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	12	0,967	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	13	0,892	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid
	14	0,892	0,632	r hitung > r tabel	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: (Data di olah) dari SPSS 21

Uji validitas menggunakan 11 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat  $r_{\text{tabel}}$  dan  $r_{\text{hitung}}$  yang didapat rata-rata di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan taraf signifikasi  $< 0,05$ .

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha dengan bantuan SPSS 21, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika nilai alpha  $> 0,7$  artinya reliabilitas mencakupi (sufficient reliability) sementara jika alpha  $> 0,80$  ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

**Tabel 4.4**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
(motivasi) .979	14
(kinerja) .992	14

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,979 (motivasi) dan 0,992 (kinerja) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang kuat.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan Shapiro-Wilk karena memiliki sampel berjumlah kecil. Uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivasi	.167	11	.200 <sup>*</sup>	.970	11	.889
kinerja	.139	11	.200 <sup>*</sup>	.925	11	.362

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai sig menunjukan 0,889 pada variabel motivasi dan 0,362 pada variabel kinerja melebihi nilai 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.531	12.710		.593	.568
motivasi	.085	.211	.133	.404	.696

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, Penelitian ini menggunakan uji Glejer.

Pada tabel 4.6 di atas nilai sig menunjukkan 0,696 lebih dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

#### d. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 4.7**  
**Metode Uji Regresi Sederhana**  
**Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	MOTIVASI <sup>b</sup>	.	Enter

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.283	24.238		1.414	.191
MOTIVASI	.332	.403	.265	.823	.432

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Pada tabel di atas diketahui nilai constanta (a) sebesar 34,283 sedangkan nilai motivasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,332 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 34,283 + 0,332X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Konstanta sebesar 34,283 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 34,283
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 34,283. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

**e. Uji Parsial (T)**

**Tabel 4.9**  
**Uji Parsial (T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.283	24.238		1.414	.191
1 MOTIVAS	.332	.403	.265	.823	.432

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diperoleh T hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,823 dan perhitungan T tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 11-2-1) \\
 &= (0,025 ; 8) \\
 &= 2,306
 \end{aligned}$$

Sehingga  $T$  hitung  $0,823 < 2,306$   $T$  tabel dan probabilitas ( $\text{sig}$ ) ternyata  $0,432 > 0,05$ . Hal ini menandakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dengan kata lain motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### f. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 21 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 <sup>a</sup>	.070	-.033	16.35814

Sumber: data diolah dari SPSS 21

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,265. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Squaer) sebesar 0,070 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 7 % serta sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Sampel yang peneliti ambil adalah dari pihak karyawan Toko Agafia Batik dan

Jersey, untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Agafia. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 11 orang. Adapun hasil penelitian yang diajukan kepada karyawan Toko Agafia berdasarkan data yang diperoleh terkait motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 21 bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi liner sederhana yaitu  $Y = 34,283 + 0,432X$  dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana  $a = 34,283$  jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja karyawan (X) sebesar 0,432 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan 1% saja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 43,2%
- b. Berdasarkan  $H_0$  pada pembahasan sebelumnya hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,306 sedangkan untuk  $t_{hitung}$  pada variabel X (motivasi kerja) sebesar 0,823. Berdasarkan hasil tersebut maka  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,306 dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $(0,432) > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai R Squere sebesar (0,070) yang artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 7%

terhadap kinerja karyawan, yang sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- d. Berdasarkan nilai-nilai Islam yang dikemukakan oleh Abdul Hamid Muris terdapat Indikator Motivasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yaitu kebutuhan fisiologi yang mencakup kebutuhan sandang, pangan, papan. Motivasi psikologis atau sosial mencakup berinteraksi dengan karyawan lain. Motivasi berkompetisi mencakup kebutuhan prestise.
- e. Berdasarkan prinsip-prinsip Manajemen Islam pada teori Syamsudin terdapat indikator kinerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yaitu sikap jujur, amanah dan disiplin saat bekerja, termasuk dalam indikator sikap, kerja secara Islam yaitu seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia. Kemudian pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Agafia kepada konsumen termasuk dalam seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT, pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai upah dan ganjaran yang diterima, pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, serius, semangat dan tidak merasa rendah terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, bekerja semata mata mengharapkan ridha Allah SWT.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Motivasi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu  $Y = 34,283 + 0,432$  dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,306 sedangkan untuk  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel X (motivasi kerja) sebesar 0,823. Berdasarkan hasil tersebut maka  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel motivasi kerja lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  2,306 dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $(0,432) > 0,05$  hal ini tidak berpengaruh terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik di Toko Agafia Batik dan Jersey.
2. Indikator motivasi sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam yaitu indikator fisiologi, sosial, dan prestise dan untuk indikator kinerja sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yaitu indikator sikap, kualitas dan kuantitas.

#### **B. Saran**

1. Bagi pemilik Toko Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur

Untuk meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan, diharapkan pemilik Toko Agafia Batik dan Jersey memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja karyawan seperti kebutuhan prestise karena, apabila karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka kinerja juga akan lebih

baik, dengan cara pemilik toko memberikan penghargaan seperti memberikan hadiah berupa uang atau barang saat sudah mencapai target penjualan.

Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan pemilik toko sebaiknya menjelaskan dan mengarahkan setiap tugas pekerjaan pada karyawan agar menambah pengetahuan kerja untuk karyawan dan pemilik juga sebaiknya membuat SOP atau *Standars Operating Prosedur* sehingga karyawan juga memiliki inisiatif menjalankan tugas tanpa harus dijelaskan terlebih dahulu dan diperintah.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang, peneliti menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasilnya yang dicapai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Syarah dan Mahendra Fakhri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro". *Jurnal Computech dan Bisnis*. Vol. 10. No. 2, 2016.
- Edison, Emron, Yohnya Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Faradiba. *Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Data Statistika*. Jakarta, 2020.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Maguni, Wahyudin dan Haris Maupa. "Teori Motivasi. Kinerja dan Perstasi Kerja dalam Al-Quran serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam". *Li-Falah; Journal of Islamic Economics and Business Studies*. Volume 3. Nomor 1. Juni 2018.
- Mamis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- Muris, Abdul Hamid. "Motivasi dan Teori Persepektif Dalam Ekonomi Islam". *Jurnal Melis*. Volume 4 Nomor 2 Februari 2019.
- Nihayah, Ana Zahrotun. *Pengelolaan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2019.
- Nurdin, Irfan Bahar. "Faktor-Fakor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. I. No.1. Januari 2018.
- Pramandhika, Ananto. "Motivasi Kerja dalam Islam". *Jurnal Undip*. Vol. 2. No. 1, 2011.
- Samsu. *Metode Penelitian*. Jambi: Pusaka Jambi, 2021.

- Sapitri, Ranty dan Suryalena. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Vol. 2. Oktober 2016.
- Sari, Elisa dan Rina Dwiarti. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru PG Madukismo". *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol. 6. No. 1, 2018.
- Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Devisi Operasi PT.Pusri Palembang". *PSIKIS-Jurnal Psikolog Islam*. Vol. 1 No. 2, 2015.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Yusup, Febrianawati. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif". *Tarbiyah; Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Volume. 7 No 1 Juni 2018.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0713/In.28.1/J/TL.00/03/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,  
Hasrun Afandi US (Pembimbing 1)  
(Pembimbing 2)  
di-

Tempat  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **AGUSTIN PUSPITA NINGRUM**  
NPM : 1804040004  
Semester : 8 (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari`ah  
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS  
AGAFIA BATIK DAN JERSEY DI IRINGMULYO METRO TIMUR)**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
  - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 10 Maret 2022

Ketua Jurusan,



**Dharma Setyawan MA**

NIP 19880529 201503 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1078/In.28/D.1/TL.00/04/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
PEMILIK USAHA AGAFIA BATIK DAN  
JERSEY IRINGMULYO  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1079/In.28/D.1/TL.01/04/2022, tanggal 05 April 2022 atas nama saudara:

Nama : **AGUSTIN PUSPITA NINGRUM**  
NPM : 1804040004  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di AGAFIA BATIK DAN JERSEY IRINGMULYO, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS AGAFIA BATIK DAN JERSEY DI IRINGMULYO METRO TIMUR)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 05 April 2022  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001

## **SURAT TUGAS**

Nomor: B-1079/In.28/D.1/TL.01/04/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **AGUSTIN PUSPITA NINGRUM**  
NPM : 1804040004  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di AGAFIA BATIK DAN JERSEY IRINGMULYO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS AGAFIA BATIK DAN JERSEY DI IRINGMULYO METRO TIMUR)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 05 April 2022

Mengetahui,  
Pejabat Setempat



Arif Setyadi

Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: [digilib.metrouniv.ac.id](http://digilib.metrouniv.ac.id); [pustaka.iain@metrouniv.ac.id](mailto:pustaka.iain@metrouniv.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-1030/In.28/S/U.1/OT.01/06/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Agustin Puspita Ningrum  
NPM : 1804040004  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1804040004

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 30 Juni 2022  
Kepala Perpustakaan



*As'ad*  
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.  
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

---

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Agustin Puspita Ningrum

NPM : 1804040004

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 25%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 5 Juli 2022  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Dharma Setyawan, M.A.**  
NIP.198805292015031005

## **OUTLINE**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN NOTA DINAS**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINALITAS**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Pertanyaan Penelitian
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Motivasi Kerja
  - 1. Pengertian Motivasi Kerja
  - 2. Motivasi Dalam Pespektif Ekonomi Islam
  - 3. Motivasi Kerja Perspektif Bisnis Islam

4. Tujuan Motivasi Kerja
- B. Kinerja
  1. Pengertian Kinerja
  2. Kinerja Dalam Prinsip Islam
  3. Indikator Kinerja
  4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja
- C. Hipotesis Penelitian
- D. Kerangka Berpikir

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
  1. Variabel Bebas
  2. Variabel Terikat
- C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
  1. Populasi
  2. Teknik pengambilan sampel
- D. Data dan Jenis Data
  1. Data Primer
  2. Data Sekunder
- E. Teknik Pengumpulan Data
  1. Wawancara
  2. Dokumentasi
  3. Kuesioner
- F. Instrumen Penelitian
- G. Teknik Analisis Data
  1. Uji Instrumen
    - a. Uji Reliabilitas
    - b. Uji Validitas
  2. Uji asumsi klasik
    - a. Uji Normalitas
    - b. Uji Heteroskedastisitas

3. Metode analisis data
  - a. Regresi Liner Sederhana
4. Uji Hipotesis
  - a. Uji T
  - b. Uji F
  - c. Koefisien Determinasi

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS**

### A. Temuan Umum

1. Gambaran Umum Toko Agfaia Batik dan Jersey
2. Data Karyawan Toko Agfaia Batik dan Jersey
3. Lokasi Toko Agfaia Batik dan Jersey
4. *Job Description* pada Karyawan Toko Agfaia Batik dan Jersey

### B. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

### C. Analisis Data

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Toko Agafia Batik dan Jersey di Iiringmulyo Metro Timur

## **BAB V PENUTUP**

### A. Kesimpulan

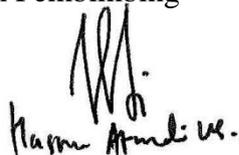
### B. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Mengetahui  
Dosen Pembimbing



**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 198901092019031002

Metro, 12 Maret 2022  
Peneliti



**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM. 1804040004

## LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro Timur)

#### I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda pada bagaian identitas responden.
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
  - a. SS = Sangat Setuju
  - b. S = Setuju
  - c. N = Netral
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat atau sesuai dengan yang anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom alternatif jawaban.

#### II. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Status : 1. Lajang  
2. menikah  
3. janda/duda

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki  
2. Perempuan

Penghasilan : 1.  $\leq$  Rp 1.550.000  
2. Rp 1.550.000 – Rp 3.000.0000  
3. Rp 3.000.000 – Rp 4.500.000  
4. Rp 4.500.000 – Rp 6.000.000  
5.  $\geq$  Rp 6.000.000

Bidang tugas :

Pekerjaan

### III. Variabel Penelitian

#### 1. Motivasi (X)

##### Kebutuhan fisiologi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
X.1	Gaji yang diberikan oleh toko telah mampu memenuhi kebutuhan sandang saya (kebutuhan sandang)					
X.2	Toko menyediakan makan siang dan minuman (kebutuhan pangan)					
X.3	Toko menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat (kebutuhan papan)					

##### Kebutuhan Keamanan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
X.4	Saya diperlakukan dengan manusiawi dan adil saat berada ditempat kerja (kebutuhan psikologis)					
X.5	Toko menyediakan transportasi untuk datang ketempat kerja (kebutuhan fisik)					

##### Kebutuhan Sosial

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
X.6	Saat bekerja saya diijinkan untuk berinteraksi dengan karyawan lain (interaksi)					
X.7	Saat melakukan pekerjaan saya diperbolehkan bekerja sama dengan karyawan lain (interaksi)					
X.8	Saya diperbolehkan ikut serta dalam memberikan ide-ide dan pendapat (perasaan diikutsertakan)					

##### Kebutuhan Aktualisasi diri

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
X.9	Toko memberikan pelatihan untuk karyawan (pelatihan)					
X.10	Toko memberikan pekerjaan yang menantang					

**Kebutuhan Prestise**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
X.11	Saya memiliki hasrat untuk memperoleh rasa kemandirian (penghormatan diri sendiri)					
X.12	Saya memiliki hasrat untuk memperoleh kompetensi dan rasa percaya diri (penghormatan dari diri sendiri)					
X.13	Pemilik toko memberikan penghargaan berupa pujian atau tanda jasa pada karyawan (penghargaan dari orang lain)					
X.14	Pemilik toko memberikan hadiah saat sudah mencapai target penjualan (penghargaan dari orang lain)					

**2. Kinerja Karyawan (Y)****Kuantitas**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.1	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh toko					
Y.2	Saya selalu memenuhi target penjualan toko					
Y.3	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja					

**Kualitas**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.4	Saya teliti saat menyelesaikan tugas					
Y.5	Saya cekatan dalam mengerjakan pekerjaan					
Y.6	Saya terampil dalam mengerjakan tugas					
Y.7	Saya datang tepat waktu					

**Sikap**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.8	Saya melayani konsumen dengan baik					
Y.9	Saya memiliki integritas yang tinggi					
Y.10	Saya memiliki sikap jujur dan amanah saat bekerja					
Y.11	Saya memiliki jiwa kedisiplinan yang baik					

**Kerja sama**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.12	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan					

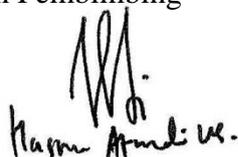
**Pengetahuan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.13	Saya dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang sedang saya jalankan					

**Inisiatif**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Y.14	Saya menjalankan tugas tanpa harus diperintah dan diawasi					

Mengetahui  
Dosen Pembimbing



**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 198901092019031002

Metro, 12 Maret 2022  
Peneliti



**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM. 1804040004

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No Resp	No Item Instrumen													
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y (KINERJA)**

No Resp	No Item Instrumen													
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
8	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>43</b>

## OUTPUT UJI VALIDITAS VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

		Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.927**	.824**	.935**	.914**	.842**	.712**	.873**	.899**	.780**	.419**	.499**	.497**	.602**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.001	.014	.000	.000	.005	.200	.118	.120	.050	.001
X02	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.927**	1	.764**	.866**	.764**	.781**	.660**	.809**	.968**	.723**	.481**	.531**	.541**	.568**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.001	.006	.005	.027	.003	.000	.012	.134	.093	.086	.074	.001
X03	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.824**	.764**	1	.916**	.804**	.921**	.905**	.955**	.802**	.954**	.787**	.871**	.828**	.869**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.000	.002	.001	.000
X04	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.935**	.866**	.916**	1	.916**	.814**	.767**	.947**	.833**	.882**	.549**	.661**	.671**	.732**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.006	.000	.001	.000	.080	.027	.024	.010	.000
X05	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.914**	.764**	.804**	.916**	1	.754**	.779**	.848**	.718**	.854**	.458**	.546**	.543**	.659**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.003	.006	.000	.007	.005	.001	.013	.001	.156	.082	.084	.028	.001
X06	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.842**	.781**	.921**	.814**	.754**	1	.860**	.914**	.868**	.861**	.747**	.761**	.728**	.806**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.002	.007	.000	.001	.000	.001	.001	.008	.006	.011	.003	.000
X07	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.712**	.660**	.905**	.767**	.779**	.860**	1	.813**	.703**	.966**	.869**	.909**	.819**	.845**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.014	.027	.000	.006	.005	.001	.002	.002	.016	.000	.001	.000	.002	.001	.000
X08	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.873**	.809**	.955**	.947**	.848**	.914**	.813**	1	.859**	.912**	.707**	.765**	.791**	.844**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.001	.000	.015	.006	.004	.001	.000
X09	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.889**	.968**	.802**	.833**	.718**	.868**	.703**	.859**	1	.753**	.611**	.618**	.641**	.652**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.013	.001	.016	.001	.000	.007	.046	.034	.034	.030	.000
X10	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.780**	.723**	.954**	.882**	.854**	.861**	.966**	.912**	.753**	1	.840**	.903**	.860**	.883**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.007	.000	.001	.000	.001	.000	.000
X11	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.419**	.481**	.787**	.458**	.458**	.747**	.869**	.707**	.611**	.707**	1	.971**	.924**	.852**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.200	.134	.004	.080	.156	.001	.002	.015	.046	.007	.034	.000	.000	.001	.002
X12	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.499**	.531**	.871**	.661**	.546**	.761**	.909**	.765**	.618**	.903**	.971**	1	.934**	.876**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.118	.093	.000	.027	.082	.004	.006	.006	.043	.000	.000	.000	.000	.001	.001
X13	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.497**	.541**	.828**	.671**	.543**	.791**	.819**	.791**	.641**	.860**	.924**	.934**	1	.821**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.120	.074	.002	.084	.028	.004	.001	.001	.034	.001	.000	.000	.002	.001	.001
X14	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.602**	.558**	.869**	.732**	.659**	.806**	.845**	.844**	.652**	.883**	.852**	.876**	.821**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.050	.074	.001	.010	.028	.003	.001	.001	.030	.000	.002	.000	.002	.000	.000
TOTAL	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Pearson Correlation	.863**	.839**	.975**	.921**	.843**	.935**	.863**	.963**	.882**	.969**	.812**	.862**	.874**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## OUTPUT UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)

		Correlations														
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y02	Pearson Correlation	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y03	Pearson Correlation	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y04	Pearson Correlation	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y05	Pearson Correlation	.967	.967	.967	.967	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y06	Pearson Correlation	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y07	Pearson Correlation	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y08	Pearson Correlation	.852	.852	.852	.852	.941	.852	.852	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y09	Pearson Correlation	.868	.868	.868	.868	.966	.868	.868	.868	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y10	Pearson Correlation	.852	.852	.852	.852	.941	.852	.852	.852	.968	1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y11	Pearson Correlation	.852	.852	.852	.852	.941	.852	.852	.852	.968	.968	1	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y12	Pearson Correlation	.868	.868	.868	.868	.966	.868	.868	.868	.968	.968	.968	1	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y13	Pearson Correlation	.741	.741	.741	.741	.871	.741	.741	.741	.944	.944	.944	.944	1	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009		.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y14	Pearson Correlation	.741	.741	.741	.741	.871	.741	.741	.741	.944	.944	.944	.944	.944	1	1,000
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009		.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
TOTAL	Pearson Correlation	.951	.951	.951	.951	.994	.951	.951	.951	.968	.968	.968	.968	.968	.968	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## OUTPUT UJI RELIABILITAS VARIABEL X DAN Y

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12 X13
X14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

#### Notes

Output Created		31-MAY-2022 20:43:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12 X13 X14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	11	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	14

**Reliability****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	54.6364	141.655	.838	.978
X02	54.6364	140.655	.808	.978
X03	54.6364	140.655	.970	.975
X04	54.4545	143.673	.908	.977
X05	54.6364	144.055	.818	.978
X06	54.9091	137.891	.921	.976
X07	54.6364	146.855	.914	.977
X08	54.5455	142.873	.958	.976
X09	54.7273	139.818	.859	.977
X10	54.7273	141.418	.964	.976
X11	54.6364	146.855	.785	.978
X12	54.8182	139.364	.834	.978
X13	54.8182	143.364	.817	.978
X14	55.0000	144.600	.855	.977

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10 Y11 Y12 Y13
Y14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

		Notes
Output Created		31-MAY-2022 20:45:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	11	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	49.8182	224.164	.943	.991
Y02	49.8182	224.164	.943	.991
Y03	49.8182	224.164	.943	.991
Y04	49.8182	224.164	.943	.991
Y05	49.9091	223.891	.994	.991
Y06	49.8182	224.164	.943	.991
Y07	49.8182	224.164	.943	.991
Y08	50.0909	223.291	.962	.991
Y09	50.0000	223.800	.967	.991
Y10	50.0909	223.291	.962	.991
Y11	50.0909	223.291	.962	.991
Y12	50.0000	223.800	.967	.991
Y13	50.2727	220.818	.892	.992
Y14	50.2727	220.818	.892	.992

## OUTPUT REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL X DAN Y

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 <sup>a</sup>	.070	-.033	16.35814

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.338	1	181.338	.678	.432 <sup>b</sup>
	Residual	2408.298	9	267.589		
	Total	2589.636	10			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.283	24.238		1.414	.191
	MOTIVASI	.332	.403	.265	.823	.432

a. Dependent Variable: KINERJA

## R TABEL

### Distribusi nilai $r_{\text{tabel}}$ Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## T TABEL

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id);E-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : **Agustin Puspita N**  
NPM : 1804040004

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : VII / 2021-2022

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Senin, 6 September 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Latar belakang harus ada benang merah</li><li>- Menjelaskan Perbedaan 15 penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti</li><li>- Indikator motivasi kerja dan kinerja</li><li>- Menggunakan metode penelitian kuantitatif</li></ul>	
2.	Senin, 18 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi</li><li>- Data target penjualan dan absensi karyawan</li><li>- Bab III disesuaikan dengan penelitian kuantitatif</li><li>- Kuesioner sesuai dengan indikator motivasi kerja dan kinerja</li></ul>	
3.	Senin, 15 November 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Latar belakang harus ada kalimat penghubung / benang merah</li><li>- Data penjualan dan absensi 2018-2020</li><li>- Cara menulis latar belakang masalah menggunakan deduktif</li></ul>	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id);E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : **Agustin Puspita N** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
NPM : 1804040004 Semester / TA : VII / 2021-2022

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	7/12/2021	- perbaiki kemiripan tabel. - perbaiki / perulas permasalahan yang ada.	us

Dosen Pembimbing

Hasrun Afandi US.

**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

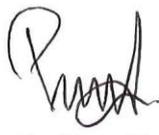
**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM. 1804040004

4.	Senin, 29 November 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuesioner</li> <li>- Merapihkan tabel</li> <li>- Satu pertanyaan penelitian</li> <li>- Satu manfaat penelitian</li> <li>- Menambahkan teori di latar belakang</li> </ul>	Me.
----	----------------------------	---	-----

Dosen Pembimbing

  
**Hasrun Affandi US, M.M**  
 NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

  
**Agustin Puspita Ningrum**  
 NPM. 1804040004

**PROPOSAL**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**  
**(Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro**  
**Timur)**

**Disusun Oleh :**  
**Agustin Puspita Ningrum**  
**NPM. 1804040004**



**Jurusan : Ekonomi Syariah**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ( IAIN) METRO**  
**1443 H / 2021 M**

*Acc untuk ditinjau*  
*7/12/2021*  
*[Signature]*  
*Husni Mudi us.*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id);E-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : **Agustin Puspita N** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
NPM : 1804040004 Semester / TA : VIII / 2021-2022

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	22, Maret 2022	revisi disesuaikan dengan indikator motivasi kerja dan Kinerja (ARD) dan Acc Outline	Ms
2.		Sesuaikan jumlah pertanyaan	
3.	Senin, 28 maret	Acc ARD	Ms.

Dosen Pembimbing

**Hasrun Affandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM. 1804040004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Agustin Puspita N Fakultas/Jurusan : FEBI/ESy  
NPM : 1804040004 Semester/TA : VIII/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Selasa, 31 Mei 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rata kanan rata kiri</li><li>- Data karyawan dibuat gambar diagram lingkaran</li><li>- Lokasi penelitian dihapus</li><li>- Buat struktur organisasi toko Agafia</li><li>- Tabel hasil jawaban skala likert dan di deskripsikan</li><li>- Mencari rumus t tabel</li><li>- Bab 5 kesimpulan</li></ul>	
2.	Rabu, 8 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tambah pertanyaan pada distribusi jawaban responden</li><li>- Bentuk gambar uji heteroskedastisitas</li><li>- Indikator motivasi dan kinerja perspektif ekonomi islam</li><li>- Kesimpulan harus menjawab pada pertanyaan penelitian</li><li>- Saran untuk motivasi dan kinerja</li></ul>	
3.	Rabu, 15 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perhatikan kutipan sumber dan rujukan awal</li><li>- Pakai footnote / midel note</li><li>- Pada daftar pustaka sama kutipan nama / penulis harus dimasukkan</li></ul>	
4.	Selasa, 21 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki footnote</li><li>- Lampiran masukan semua</li><li>- Perbaiki abstrak</li><li>- Daftar pustaka dibagi berdasarkan sumber (buku, jurnal, wawancara dll)</li></ul>	

5.	Selasa, 28 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumber teori Perhatikan</li> <li>- Bab IV Sesuaikan bab II</li> <li>- menjawab pertanyaan</li> </ul>	
6.	Rabu, 29 Juni 2022	Acc di Muragandakan	

Dosen Pembimbing,



**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109 201903 1 002

Mahasiswa Ybs,



**Agustin Puspita Ningrum**  
NPM. 1804040004

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF  
MANAJEMEN BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus Agafia Batik dan Jersey di Iringmulyo Metro  
Timur)**

**Disusun Oleh :  
Agustin Puspita Ningrum  
NPM. 1804040004**



**Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ( IAIN) METRO  
1443 H / 2022 M**

*Ace Umihar Munadokah*

*29/06/2022*

*W. H.*

*Harun Husein W.*

*Perbaiki cara penyusunan  
materi/pembahasan yg ada*

## **FOTO DOKUMENTASI**



**Wawancara Bersama Bapak Arif Setiadi Pemilik Toko Agafia**

### **Pengisian Kuesioner Bersama Karyawan Toko Agafia**



**Wawancara Dengan Lestari**



**Wawancara dengan Putri**



**Wawancara dengan Alinda**



**Wawancara dengan Ida**



**Wawancara dengan Nilam**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan di kota Metro provinsi Lampung pada tanggal 08 Agustus 2000, anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jumari dan Ibu Tuminah. Yang sekarang tinggal di 24 Tejosari, Kecamatan Metro Timur, Kota Metro. Jenjang pendidikan formal yang pernah peneliti tempuh: TK PKK Tejosari, Lulus Tahun 2006, melanjutkan SD pada SD Negeri 8 Metro Timur, Lulus Tahun 2012, lalu melanjutkan SMP pada SMP Negeri 7 Metro Timur, Lulus Tahun 2015, melanjutkan SMA pada SMA Negeri 4 Metro, Lulus Tahun 2018.

Pada tahun 2018 peneliti diterima dan aktif di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Metro dengan mengambil program studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.