

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEGAWAI ALFAMART BERHAH KOTA BUMI
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh :

SELVI

NPM: 1751040106

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEGAWAI ALFAMART BERNAH KOTA BUMI
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**S E L V I
NPM: 1751040106**

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**Pembimbing I : Budimansyah S.TH. I., M. Kom.
Pembimbing II : Siska Yuli Anita M.M**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/ 2024**

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Beberapa masalah yang di Alfamart Bernah Kota Bumi pada pegawai Alfamart yaitu faktor motivasi kerja, penurunan semangat dan kegairahan kerja karyawan ini juga bisa terjadi karena kurangnya motivasi kerja baik dalam diri maupun dari luar (lingkungan) yang didapat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam perspektif Islam?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam perspektif Islam. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu berupa analisis regresi linier sederhana dengan sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi tersebut muncul karena kebutuhan diri. Mulai dari kebutuhan terhadap perekonomian, jaminan ketenangan dan keamanan kerja, hubungan kerja antar pegawai yang menyenangkan, mengembangkan diri dan berkarir, hingga mendapatkan penghargaan. Suatu perusahaan pastinya akan memberikan stimulus untuk merangsang karyawannya berupa motivasi- motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan data analisis diatas bahwa pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Increasing employee performance will bring progress for the company to be able to survive in a competitive and unstable business environment. Therefore, efforts to improve employee performance are the most difficult management challenge because success in achieving company goals and survival depends on the quality of employee performance within it. Some of the problems that occur at Alfamart Bernah Kota Bumi among Alfamart employees are work motivation factors, decreased employee morale and work enthusiasm can also occur due to a lack of work motivation both from within oneself and from outside (the environment) obtained, thus affecting employee performance. . The formulation of the problem in this research is how does motivation influence the performance of Alfamart Bernah employees of Bumi City employees from an Islamic perspective?

This research aims to determine the influence of motivation on employee performance among Alfamart Bernah employees in Bumi City from an Islamic perspective. The analytical method used in this research is a quantitative descriptive method, namely in the form of simple linear regression analysis with the data source used in the form of primary data obtained through distributing questionnaires.

The conclusion of this research is that Motivation (X) influences employee performance. Providing motivation to employees can improve employee performance. This motivation arises from one's own needs. Starting from economic needs, guaranteeing peace and job security, pleasant working relationships between employees, personal and career development, to getting awards. A company will of course provide a stimulus to stimulate its employees in the form of work motivation to obtain maximum performance. Based on the data analysis above, Alfamart Bernah Bumi City employees work in accordance with the values contained in Islam.

Keywords: Employee Motivation and Performance



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratman, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 780887 Kodepos: 35131

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvi
NPM : 1751040106
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa, skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Islam" Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimakumi.

Wassala'mualaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 25 Juni 2024



Selvi
NPM. 1751040106



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam
Perspektif Ekonomi Islam**
Nama : SELVI
NPM : 1751040106
Prodi : Manajemen Bisnis Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Telah Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Budimansyah, S.Th.I.,M.Kom.I
NIP. 197707252002121001

Siska Yuli Anita, M.M
NIP. 199109012019032036

Mengetahui
Program Studi Manajemen Bisnis Islam

Dr. Ahmad Habibi, S.E.,M.E
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Ekonomi Islam” disusun oleh Selvi, NPM : 1751040106. Program Studi **Manajemen Bisnis Islam** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, pada Hari/Tanggal: Rabu, 19 Juni 2024.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang	: Suhendar, S.E.,M.S.Ak.,Akt.	(.....)
Sekretaris	: Yeni Susanti, S.Pd.,M.A	(.....)
Penguji I	: Dr. H. Syamsul Hilal, S.Ag.,M.Ag	(.....)
Penguji II	: Siska Yuli Anita, M.M.	(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tolis Suryanto, S.E.,M.M.,Akt,CA
NIP. 4979009262008011008

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

“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.”

(Q.S. At-Taubah Ayat 105)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi, atas takdir Mu serta doa dan usaha penulis bisa menjadi pribadi yang berfikir, beradab, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu Langkah awal untuk masa depan dalam meraih cita-cita penulis. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua terutama bunda, ses mempersembahkan karya ini untuk bundaku tercinta dan tersayang yang telah memberikan ses kekuatan dan mengajarkan Ences untuk bisa berusaha pantang menyerah selalu mengingatkan ses untuk selalu dekat dengan allah tidak ada yang dapat membantu ses terkecuali beliau dan tak lupa juga selalu memberikan ses doa untuk setiap langkah yang ses ambil. Kasih sayang dan pengorbanan bunda berikan tidak akan pernah tergantikan oleh apapun. Tidak ada yang bisa ses berikan agar setara dengan pengorbanan bunda. Terimalah keberhasilan berwujud gelar sarjana sebagai bukti tanda cinta kasih dan bakti ses kepada bunda.
2. Untuk kedua mertuaku terimakasih ayah dan mak berkat doa dan restu kalian lah maka eka bisa sampai di titik ini terimakasih untuk cinta kasih yang telah kalian berikan kepada eka dan dandian. Baik materi pengertian semangat yang tak putus yang selalu kalian berikan dan tanamkan kepada eka terimalah keberhasilan berwujud gelar sarjana sebagai bukti bakti dan cinta kasih yang dapat eka berikan.
3. Untuk teman hidup Andri Jon Pratama terimakasih atas segala yang talah engkau berikan baik materi, pengertian, cinta, kasih, dukungan yang tak henti-hentinya dan telah berkontribusi banyak sehingga saya bisa mencapai tujuan saya dan keinginan kita bersama. Terutama dan paling utama untuk buah hati saya Alesa Queen Salsabila semua yang ibu perjuangkan tak lain dan tak bukan hanya untuk anak ibu,

sayang terimakasih karna alesa sudah menamani semua proses ibu dari awal hingga akhir nak.

4. Untuk adikku Rahmad Yoga, Salwan Dan Zahra Amanda terimakasih telah berkontribusi banyak dalam proses skripsi ses memberikan Ences dukungan, bantuan yang tak dapat ses balas dan doa yang tak henti-hentinya hingga ses dapat selesai
5. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu, semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin mengedepankan nilai-nilai kebaikan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Selvi, lahir pada tanggal 03 Desember 1998 di Kotabumi, Lampung. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara yang lahir dari pasangan suami istri; Bapak Merwan dan Ibu Salamah. Penulis memiliki dua saudara laki-laki yang bernama Rahmad Yoga, Salwan Dan saudara perempuan yang bernama selva.

Penulis menempuh pendidikan pertama di TK Restu Ibu Bernah Kabupaten Lampung Utara, dan melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Mulang Maya Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasarnya pada tahun 2011.

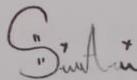
Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara , penulis mengikuti ekstrakurikuler Futsal dan Basket. Penulis menyelesaikan studinya pada tahun 2014.

Kemudian penulis melanjutkan kejenjang Menengah Atas Negeri(SMA) 04 Kotabumi Kabupaten Lampung Utara, selama di SMA Negeri 4 kota bumi Lampung Utara penulis mengikuti berbagai ekstrakurikuler FUTSAL,BASKET. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017.

Setelah menyelesaikan pendidikan SMA pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, melalui jalur SN-PTKIN di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah hingga saat ini.

Bandar Lampung, 20 april 2023

Penulis,



Selvi

NPM. 1751040106

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan dan keteguhan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang menjadi tauladan bagi umat manusia.

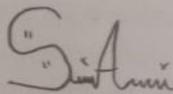
Skripsi ini disusun untuk melengkap tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari sebagai seorang mahasiswa dengan pengetahuan yang tidak seberapa dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph,D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai Islami.
2. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Habibi., S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dengan baik dan lancar.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Terimakasih atas ilmunya yang sangat bermanfaat.
5. Bapak Budimansyah S.TH. I., M. Kom. selaku pembimbing I dan Ibu Siska Yuli Anita M.M selaku dosen Pembimbing II yang

- telah begitu sabar membimbing, memberikan saran, arahan dan memotivasi kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung telah memberikan ilmu yang berarti.
 7. Seluruh Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan serta seluruh civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terimakasih atas ketulusan dan kesediaannya membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 8. Serta semua keluarga besar yang selalu mendoakan dengan tulus dan memberikan motivasi, dukungan materi kasih sayang yang tidak bisa saya sebutkan satu per terimakasih telah memberikan dukungan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
 9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2017 yang telah membantu dan memberikan semangat dalam mengejar skripsi ini.
 10. Sahabat-sahabatku Arisma, Elvina, Ega, Tia, Supita, Dan Ramanda yang selalu membantu saya dari awal hingga akhir saya menyelesaikan skripsi saya terimakasih semua jasa kalian tidak bisa saya balas hanya allah yang dapat membalasnya terimakasih sahabatku.
 11. Teman-teman KKN Kelompok 298 Desa Kinciran Abung Selatan Lampung Utara yang telah membantu dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi dan kenangan indah selama KKN hingga sekarang.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat dan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan bagi para pembaca umumnya dan penulis khususnya, Amin.

Bandar Lampung, 20 April 2024



Selvi

NPM 1751040106

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAR HIDUP.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	9
D. Rumsan Masalah	9
E. Tujuan penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Sistematika Pembahasan	13

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS..	15
A. <i>Grand Theory</i>	15
1. Teori Atribusi (<i>Atribution Theory</i>).....	15
B. Motivasi Kerja	16
1. Pengertian Motivasi Kerja	16
2. Fungsi Motivasi Kerja	17
3. Indikator Motivasi Kerja	18
4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	19
C. Kinerja Karyawan	25
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	25

2. Indikator Kinerja Karyawan	26
3. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	27
D. Kerangka Berfikir	30
E. Pengajuan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	33
D. Definisi Oprasional Variabel	36
E. Instrumen Penelitian	38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	39
G. Uji Prasyarat Analisis.....	39
H. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	40
I. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
1. Sejarah Alfamart Bernah Kota Bumi	43
2. Visi,Misi dan Budaya	44
3. Struktur Organisasi	45
4. Tugas Struktur Organisasi Alfamart	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	47
1. Karakteristik Responden	47
2. Hasil Analisis Data.....	49
3. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	67
A. Simpulan.....	67
B. Rekomendasi	68
DAFTAR RUJUKAN	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11
Tabel 3.1 Skala Likert	35
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel	37
Tabel 4.1 Data Respnden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Data Respnden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Data Respnden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Uji Validitas	49
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	55
Tabel 4.9 Hasil Uji T	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Aalfamart Bernah Kota Bumi	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Daftar Nama Responden
- Lampiran 2: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 4: Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Mempertegas pokok bahasan dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan pengertian dari istilah-istilah yang terkandung dalam judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Islam”. Penjelasan yang terkandung dalam istilah judul tersebut diharapkan dapat menghilangkan kesalah pahaman pembaca dalam menentukan bahan kajian selanjutnya. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Dalam istilah penelitian disebut dengan akibat asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari atau pertautan nilai antara satu variabel dengan variabel lain.
2. **Motivasi** merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Bagi kamu yang sedang tidak bersemangat ataupun sedang bersedih, kata motivasi mungkin saja bisa membuatmu kembali bangkit.
3. **Kinerja Karyawan** merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan
4. **Alfamart** merupakan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (berbisnis dengan nama Alfamart) yaitu sebuah perusahaan perdagangan ritel yang berkantor pusat di Tangerang.
5. **Perspektif** adalah cara pandang yang muncul akibat kesadaran seseorang terhadap sesuatu, yang akan menambah wawasan atau pengetahuan seseorang agar dapat melihat

¹ Tim penyusun kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia ed.3 cet. 4* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 849.

segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang luas.²

Berdasarkan penjelasan diatas istilah-istilah dan studi kasus yang dipilih maka dapat ditegaskan penelitian ini bermaksud untuk mengetahui **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Islam”**.

B. Latar Belakang

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Fenomena tersebut merupakan implikasi ekonomi dari usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain manusia harus bekerja, jika mereka tidak ingin termarginalisasikan dalam habitatnya akibat kemiskinan.³ Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan dipastikan tidak baik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian kinerja tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.⁴

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan

² Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Pustaka Seti, 2013), 30.

³ Budimansyah, *Etos Kerja dalam Al-Qur'an*, Al-Dzikra, Vol. 10. No. 2, (2016), 125.

⁴ Olivia Theodora, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, Agora, Vol. 3. No. 2, (2015), 187.

atas prestasinya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.⁵

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Kinerja karyawan dalam Islam terdapat dalam (Q.S. An-Nahl (16):97) :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An-Nahl (16):97).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah Swt. hanya memberi

⁵ Koko Happy Anggriawan, Djahmur Hamid, M. Djudi Mukzam, *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28. No. 1, (2015), 50.

karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Namun di sini terlihat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang didukung dengan data target unit entry bulanan yang tidak sesuai antara target dan realisasinya. Perkembangan zaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.⁶ Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sesuai dengan (QS Al-Ra'd :11).

⁶ Sofyan, Syafitri Harahap, manajemen kontemporer, Cet Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, 180.

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ع وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنَ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*” (QS Al-Ra’d :11.)

Menurut tafsir Al Qurthubiy Maksud dari ayat tersebut adalah Allah S.W.T memerintahkan setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dan perbuatan yang berpahala.

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan atau karir. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi seberapa produktif, bersemangat, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja sering kali terkait dengan tujuan pribadi atau profesional yang ingin dicapai oleh individu. Misalnya, seseorang yang memiliki tujuan untuk mencapai karir yang sukses mungkin memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja keras dan mengembangkan diri.

Pengakuan atas pencapaian dan pemberian reward atau insentif juga dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Ini bisa

berupa penghargaan formal, bonus, atau promosi yang diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil tertentu. Motivasi kerja juga dapat berasal dari kepuasan intrinsik yang didapat dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian, kepuasan akan hasil kerja yang baik, atau kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan cenderung termotivasi jika mereka memiliki kesempatan untuk menghadapi tantangan yang menantang dan dapat mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini bisa mencakup proyek-proyek baru, tanggung jawab yang lebih besar, atau peluang untuk belajar hal-hal baru.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Hal ini meliputi hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, komunikasi yang terbuka, serta budaya perusahaan yang mempromosikan kolaborasi dan inovasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Para pemimpin yang mampu memberikan arah yang jelas, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pertumbuhan karir karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka.

Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta seperti Alfamart. Karyawan yang termotivasi di Alfamart cenderung lebih produktif dalam melakukan tugas-tugas mereka. Mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas toko atau departemen. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan Alfamart untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Mereka cenderung lebih ramah, responsif, dan berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan baik.

Karyawan yang termotivasi di Alfamart dapat lebih aktif dalam memberikan masukan konstruktif dan ide-ide untuk meningkatkan proses operasional atau layanan. Mereka bisa lebih kreatif dalam mencari solusi atau peningkatan yang dapat mengoptimalkan efisiensi dan kualitas. Motivasi kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan tingkat komitmen yang

kuat terhadap perusahaan. Karyawan Alfamart yang merasa termotivasi cenderung lebih setia dan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dapat membantu mempertahankan kestabilan tenaga kerja dan mengurangi turnover. Motivasi kerja yang tinggi di Alfamart juga dapat mendorong karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan karir mereka. Perusahaan dapat memberikan peluang bagi karyawan yang termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks perusahaan swasta seperti Alfamart, strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dapat beragam, termasuk pemberian insentif yang sesuai, pengakuan atas pencapaian, pengembangan kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini semua dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, dengan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Meskipun persentase pasti dapat bervariasi, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dapat menjadi lebih produktif secara substansial daripada yang tidak termotivasi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memberikan kualitas kerja yang lebih baik. Mereka lebih mungkin untuk memperhatikan detail, berpikir kritis, dan melakukan pekerjaan dengan teliti. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat absensi atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk berkontribusi pada inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan proses dan produk organisasi. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa motivasi kerja hanya salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti

keterampilan, pengalaman, kondisi kerja, dukungan manajemen, dan kecocokan budaya organisasi juga berperan penting.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian di Alfamart Bernah Kota Bumi yang menjadi salah satu Perusahaan swasta dalam bidang penyediaan kebutuhan sehari-hari. Alfamart Bernah Kota Bumi memiliki karyawan yang perlu meningkatkan Kembali motivasinya dalam bekerja. Masih banyak karyawan Perusahaan tersebut yang belum maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, seperti pelayanan kurang baik, penataan ruang kurang rapih dan masih banyak kendala lainnya. Oleh sebab itu peneliti memilih Alfamart Bernah Kota Bumi sebagai lokasi penelitian. Pemilihan Lokasi penelitian Alfamart Bernah Kota Bumi didasari pada peneliti melihat dilapangan bahwa motivasi kerja pada karyawan alfamart kota bumi masih kurang, kurangnya terlihat pada saat mereka bekerja belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya

Berdasarkan pantauan yang dilakukan oleh penulis dan hal tersebut telah dikonfirmasi oleh karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi pada saat observasi, penulis menemukan beberapa masalah yang di Alfamart Bernah Kota Bumi pada pegawai Alfamart yaitu faktor motivasi kerja, penurunan semangat dan kegairahan kerja karyawan ini juga bisa terjadi karena kurangnya motivasi kerja baik dalam diri maupun dari luar (lingkungan) yang didapat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dan hasil kinerja karyawan masih fluktuatif atau kurang maksimal, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian yang sudah dijelaskan di atas saya sebagai peneliti ada ketertarikan meneliti lebih lanjut apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi tersebut. Maka berdasarkan penguraian di atas penulis mengangkat judul

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Persfektif Islam.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.
- b. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan belum seluruhnya merata
- c. Hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi ?
2. Bagaimana pandangan Islam terhadap pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam terhadap pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai sarana ajang latihan meneliti guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan meneliti.
- b. Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis supaya dapat mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat melengkapi literatur yang sudah ada. Selain itu dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat topik tentang *market share*.
- b. Dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Islam.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penelitian sebelumnya yang penulis temukan ada beberapa penelitian yang memiliki bahasan yang sama, namun juga memiliki beberapa bahasan yang berbeda. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko, Zarah Puspita Ningtyas (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kecamatan, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kecamatan.
2	Fitriyani, Nurdin Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

		Malang)	
4	Yordy Wisnu Kusuma, Mashariono (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.
5	Brando Sambiran, Jantje Sepang, Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan insentif finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya beberapa variabel yang sama yang digunakan dalam penelitian. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu, yaitu terletak pada objek penelitian dan periode waktu penelitian. Pada penelitian ini penulis berfokus pada objek penelitian yaitu Alfamart Bernah Kota Bumi. Dan penelitian yang dilakukan peneliti dalam tinjauan perspektif Bisnis Islam.

H. Sistematika Penulisan

Bagian ini mencakup uraian ringkasan penulisan materi dalam penelitian ini. sistematika penulisan yang akan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan, latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan hasil penelitian-penelitian terdahulu.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar peneitian. Bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran yang sesuai dengan teori yang digunakan untuk menentukan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Metode ini meliputi sifat dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi variabel yang digunakan, teknik pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil dan analisis penelitian. Yang berisi pada Bab 3 tentang metode penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdapat kesimpulan akhir dari penelitian, dan saran-saran yang harus dilakukan dalam peneitian berikutnya.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023 dan diperkirakan akan memakan waktu selama kurang lebih dua bulan lamanya. Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Alfamart Bernah Kota Bumi dengan target atau responden penelitian karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi.

B. Pendekatan dan Jenis penelitian

Penelitian ini penulis pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang penyajian datanya didominasi dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.⁷

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu mengenai Kinerja Karyawan.⁸

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel independen adalah Motivasi (X) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).⁹

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 65.

⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 57.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 84.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹⁰ Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bujan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan anggota penelitian adalah seluruh Karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi. Jumlah Keseluruhan karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi adalah 17 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karekteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.¹¹ Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel probabilitas (*probability sampling*) dengan metode penarikan sampel acak sederhana (simple random sampling). Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur(anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹² Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 17 orang.

Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 64.

¹¹ Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 39.

¹² M.Sc Dr. Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), 22.

3. Teknik pengumpulan data

a. Kuisisioner

Kuesioner (angket) ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹³ Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat diangket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis angket tertutup, yaitu angket yang menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda checklist. Survey dilakukan secara langsung dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu Karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi.

Adapun skala pengukuranyang dipakai adalah skala likert atau ordinal. Skala jenis ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert memiliki gradasi mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju atau positif sampai sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban bisa diberi skor seperti table dibawah.

Tabel 3.1
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

¹³ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 76.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk menghimpun secara selektif bahan-bahan yang dipergunakan didalam kerangka atau landasan teori, dan penyusunan hipotesis secara tajam.¹⁴ Dokumentasi yaitu pengumpulan data dilakukan dengan kategori dan klasifikasi data data tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian dari berbagai sumber antara lain buku-buku dan jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian ini.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu konsep yang menyatakan secara jelas mengenai bagaimana suatu konsep tersebut diukur. Definisi operasional sendiri yaitu variabel penelitian yang digunakan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal. Sebuah aspek penelitian yang memberikan sebuah informasi untuk mengukur variabel.¹⁵ Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan dua jenis variabel. Variabel pertama adalah Motivasi (X) yang menjadi variabel *independent* dan variabel kedua adalah Kinerja Karyawan (Y) yang menjadi variabel *dependen*.

1. Variabel Terikat (Variable Dependen) (Y)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui.¹⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Motivasi.

2. Variabel Terikat (Variable Dependen) (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel

¹⁴ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 56.

¹⁵ M.Sc Dr. Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), 75.

¹⁶ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2001), 65.

ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Bagi kamu yang sedang tidak bersemangat ataupun sedang bersedih, kata motivasi mungkin saja bisa membuatmu kembali bangkit.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Tingkat cita-cita dan kesuksesan 5. Ketekunan bekerja 6. Hubungan dengan rekan kerja 7. Pemanfaatan waktu 8. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap 	Likert

E. Instrument Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan pengumpulan suatu data yang akan digunakan dalam penelitiannya agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode 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. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dilapangan oleh yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan Karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi. Metode wawancara juga dilakukan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.¹⁷

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. 90.05). Jika r table < r hitung maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan Reliabilitas atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas apabila alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

G. Uji Prasyarat Analisis

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel yang berbeda. Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan RSD*, 2017, 35.

uji yang digunakan yaitu model *Kolmogorow smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan baku dan mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

- a. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode yang digunakan dalam pengujian ini dengan melihat uji *durbin-watson* (uji DW).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu periode pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.¹⁸ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*.

H. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen. Formulasi regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.¹⁹

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

X: Motivasi

¹⁸ Sutrisno Hadi, *Metode Research* (Yogyakarta: Andi, 2002), 526.

¹⁹ Usman Husnaini dan Setiadi, *Pengantar Statistik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 247.

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

I. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah 0,05. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).²⁰

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.²¹

²⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Revisi ke 2* (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2010), 27.

²¹ *Ibid.*, 28.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61% selebihnya 39% dipengaruhi oleh faktor lain. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi tersebut muncul karena kebutuhan diri. Mulai dari kebutuhan terhadap perekonomian, jaminan ketenangan dan keamanan kerja, hubungan kerja antar pegawai yang menyenangkan, mengembangkan diri dan berkarir, hingga mendapatkan penghargaan. Suatu perusahaan pastinya akan memberikan stimulus untuk merangsang karyawannya berupa motivasi- motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang maksimal. Semakin tingginya motivasi karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dikeluarkan. Oleh sebab itu, motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi bawasanya kinerja pegawai di atas terdapat kinerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama ,kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan dan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi. Hal ini dibuktikan bahwa Sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di Alfamart Bernah Kota Bumi terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan

menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan di Alfamart Bernah Kota Bumi. Berdasarkan data analisis diatas bahwa pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

B. Rekomendasi

1. Bagi Pimpinan Alfamart Bernah Kota Bumi

Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak Alfamart Bernah Kota Bumi memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.

2. Bagi Karyawan Alfamart Bernah Kota Bumi

Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana mengevaluasi pegawai tentang motivasi kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan pegawai lainnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

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

DAFTAR RUJUKAN

- Ardian, Noni. '*Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.*' Jurnal Kajian Ekonomi dan Kajian Publik, Vol. 4, No. 2, (2019).
- Astuti, Camelia Puji. Said Almaududi. Muhammad Syukri. '*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi.*' Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 6, No. 1, (2021).
- Beekun, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Budimansyah, *Etos Kerja dalam Al-Qur'an*, Al-Dzikra, Vol. 10. No. 2, (2016).
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).
- Djaali. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).
- Dotulong, Lucky O.H.Brando Sambiran. Jantje Sepang. '*Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado.*' Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 3, (2015).
- Dzulkifli, Muhammad. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (Jakarta: Thesis, 2013).
- Gainau, Maryam B. *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2016).
- Hafidzi, Achmad Hasan.Risky Nur Adha. Nurul Qomariah. '*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.*' Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4, No. 1, (2019).
- Hasibuan, Melayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001).

- Huda, Nurul. dkk. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif : Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020).
- Khair, Tomy Sun Siagian dan Hazmanan. '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.*' *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, (2018).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Mashariono, Yordy Wisnu Kusuma. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management.*" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 2, (2016).
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2002).
- Mujaddidi, Ah. Shibghatullah, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar*. (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2020).
- Mukzam, M. Djudi. Koko Happy Anggriawan. Djamhur Hamid. '*Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).*' *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28, No. 1, (2015).
- Noviarita, Heni. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Raden Intan Lampung, 2017).

- Nugroho, Hardianto Setyo. Sitti Marhumi. '*Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Fajar Koran.*' *Jurnal Economix*, Vol. 6, No. 2, (2018).
- Puspitaningtyas, Zarah. Rizc Ditya Purba Tandri. Sasongko. '*Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.*' *Majalah Ilmiah „Dian Ilmu“*, Vol. 18, No. 1, (2018).
- Rabbani, Nur M. '*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi).*' Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Suska Riau, 2019.
- Rahmawaty, Anita. *Ekonomi Mikro Islam*. (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011).
- Reza, Iredho Fani. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Palembang: NoerFikri Offset, 2017).
- Reza, Regina Aditya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2010).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Sardirman. *Interaksi dan Motivasi*. (Bandung: Rajawali Pers, 2007).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2018).
- Suryanto, Tulus. dkk. '*Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Proerti di Provinsi Lampung*', *Gorontalo Management Research*, Vol. 3. No. 1, (2020).

- Susanto, Natalia. '*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.*' *Agora*, Vol. 7, No. 1, (2019).
- Theodora, Olivia. '*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.*' *Agora*, Vol. 3, No. 2, (2015).
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
- Yulianthini, Ni Nyoman. Tunggal Saputra. I Wayan Bagia. '*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*' *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4, (2016). Husnaini, Usman, dan Setiadi. *Pengantar Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Nama Responden

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin
1	Mardhatillah Zuhara	26	Perempuan
2	Wika Sari	22	Perempuan
3	Nur Azizah Octavia	28	Perempuan
4	Siska Sulistiana	25	Perempuan
5	Ariyani Dewi H	25	Perempuan
6	M. Firdaus O	25	Laki-Laki
7	Ahmad Ulinnuha	25	Laki-Laki
8	Nanda Ubaidillah Faqih	24	Laki-Laki
9	Taufik Nur R	21	Laki-Laki
10	Fesa Andrean	24	Laki-Laki
11	Andi Indra	23	Laki-Laki
12	Nur Aisyah Haifani	22	Perempuan
13	Panji Rendragraha	24	Laki-Laki
14	Iqbal Maulana Rachman	25	Laki-Laki
15	Defia Ratna Ningrum	23	Perempuan
16	Denni Suryo Hasni	27	Laki-Laki
17	Nandia Saras Arsita	25	Perempuan

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEGAWAI ALFAMART BERNAH KOTA BUMI DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Kepada Yth,
Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi
Lampung Utara

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Sudi Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Saya :

Nama : Selvi

NPM : 1751040106

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Memohon bantuan Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner penelitian ini secara lengkap dan jujur. Jawaban dari kuesioner ini tidak ada yang salah, sehingga apapun jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah benar. Jawaban atas kuesioner ini semata-mata ditunjukkan untuk kepentingan penelitian dan bukan untuk maksud lain.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Selvi

KUESIONER PENELITIAN

1. Motivasi (X)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh Alfamart					
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
Orientasi Masa Depan						
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4	Saya ikut berpartisipasi dalam mengambil Keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan					
Usaha Untuk Maju						
5	Saya suka bekerja dengan Alfamart yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan					
6	Saya senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh Alfamart					
Tingkat Cita-Cita dan Kesuksesan						
7	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya					
8	Saya sering diberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan guna kesuksesan diri saya					
Ketekunan Bekerja						
9	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
10	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
11	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
12	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja					
Pemanfaatan Waktu						
13	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

14	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas						
15	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
16	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					

2. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan Perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas Kerja						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
4	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan					
Keandalan/Kemampuan						
5	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian pekerjaan dan dapat meningkatkan mutu dan kemampuan kinerja saya					
6	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
Sikap						
7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya selalu jujur dan tidak menyembunyikan informasi yang diperlukan oleh atasan atas rekan kerja					

Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)									
No	Butir Soal								Skor Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	3	4	3	31
5	4	4	4	3	4	4	4	3	30
6	3	4	4	4	4	5	4	4	32
7	4	4	4	4	3	4	5	4	32
8	4	4	4	4	3	4	4	4	31
9	4	4	3	3	4	4	4	4	30
10	4	3	4	3	4	5	4	4	31
11	4	3	3	4	4	5	4	4	31
12	4	3	3	4	4	5	4	4	31
13	4	4	3	4	4	5	4	4	32
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	4	4	4	4	4	5	3	4	32
16	5	4	4	4	4	5	3	4	33
17	4	4	5	4	3	4	4	4	32

2. Variabel Motivasi (X)

Variabel Motivasi Kerja																	
No	Butir Soal																Skor Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	63
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	64
6	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	65
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	60
9	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	61
10	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61
11	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	64
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	64
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	64

Lampiran 4: Hasil Pengolahan Data

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kondisi	Keterangan
X1	0,679	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2	0,598	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3	0,341	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X4	0,398	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X5	0,605	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X6	0,624	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X7	0,676	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X8	0,600	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X9	0,662	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X10	0,427	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X11	0,267	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X12	0,320	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X13	0,472	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X14	0,733	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X15	0,228	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X16	0,249	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

			r_{tabel}	
Y1	0,253	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y2	0,473	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y3	0,636	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y4	0,635	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y5	0,259	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y6	0,535	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y7	0,511	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y8	0,405	0,	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Alpa	Cronbach Alpha	Keterangan
X	0,70	0,759	Reliabel
Y	0,70	0,856	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		17	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.87603433	
Most Extreme Differences	Absolute	.128	
	Positive	.128	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.128	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.	.641	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.629
		Upper Bound	.653

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Autokorelasi

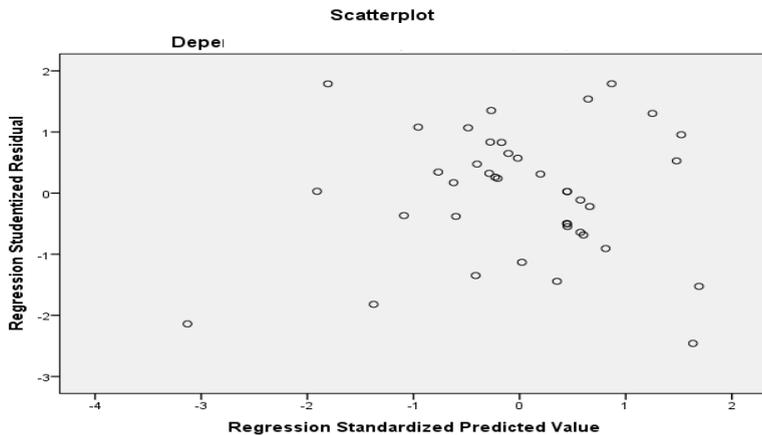
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.371 ^a	.137	.080	.90476	2.151

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.079	7.410		2.710	.016
	Motivasi	.181	.117	.371	1.546	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.079	7.410		2.710	.016
	Motivasi	.181	.117	.371	1.546	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.615	-.050	.57559

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratnin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1576/ Un.16 / P1 /KT/VI/ 2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Penelitian Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI ALFAMART BERHAH KOTA BUMI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SELVI	1751040106	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 17% dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 03 Juni 2024
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEGAWAI ALFAMART
BERNAH KOTA BUMI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM

by PERPUSTAKAAN UIN RIL

Submission date: 01-Jun-2024 11:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2392326514

File name: TURNITIN_-_SELVI.docx (488.32K)

Word count: 7919

Character count: 49248

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI ALFAMART BERHAH KOTA BUMI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

REGULARITY INDEX



REGULAR SOURCE

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang <small>Student Paper</small>	2%
2	Indah Hainunnisah, Zulfina Adriani, Rohman Wilan. "Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi", <i>Jurnal Dinamika Manajemen</i> , 2019 <small>Publication</small>	1%
3	Submitted to University of KwaZulu-Natal <small>Student Paper</small>	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Makassar <small>Student Paper</small>	1%
5	Submitted to unars <small>Student Paper</small>	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung <small>Student Paper</small>	1%
7	Submitted to IAIN Batusangkar	

	Student Paper	1 %
8	Romi Andika, Nani Septiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021 Publication	1 %
9	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	1 %
10	Yayu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakem. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM", NISBAH: JURNAL PERBANKAN SYARIAH, 2018 Publication	1 %
11	I Nyoman Partha Astinatria, I Wayan Gde Sarmawa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	1 %
12	Ila Numilla, Zaki Abdul Wahab, Miftah Farid. "Wanita Pencari Nafkah dalam Pandangan Ulama Pedesaan", Istinbath Jurnal Penelitian Hukum Islam, 2019 Publication	1 %

13	Submitted to Trisakti University <small>Student Paper</small>	1%
14	Submitted to Universitas Tadulako <small>Student Paper</small>	1%
15	Daniar Daniar, Mujiono Damopoli, Syamsudduha Syamsudduha. "Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsana'iyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai", Manajemen Pendidikan, 2019 <small>Publication</small>	1%
16	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta <small>Student Paper</small>	1%
17	Submitted to Universitas Bangka Belitung <small>Student Paper</small>	1%
18	Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Hanun, Dede Arseyani Pratamasyari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 <small>Publication</small>	1%
19	Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin <small>Student Paper</small>	1%
20	Submitted to Universitas Semarang	

Student Paper

1%

21 Masrullah Masrullah, Mursalim Mursalim, M. Su'un. "PENGARUH KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KOMISARIS INDEPENDEN, LEVERAGE DAN SALES GROWTH TERHADAP TAX AVOIDANCE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA", SIMAK, 2018

1%

Publication

22 Marwan, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 2020

<1%

Publication

23 Submitted to Padjadjaran University

<1%

Student Paper

24 Submitted to Universitas Respati Indonesia

<1%

Student Paper

25 Submitted to Universiti Teknologi Malaysia

<1%

Student Paper
