

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI KOPERASI SYARIAH INTISABI UJUNG BERUNG BANDUNG)**

Yasir Muharam Fauzi
yasirfauzi1984@gmail.com
STIBANKS Al Ma'soem

ABSTRACT

This research is motivated by a fundamental problem in all organizations, namely the events that occur in the field of organizational dynamics which, according to the initial hypothesis, there are problems regarding polarization and optimization of the ability to empower Human Resources, especially in terms of motivation. The task of the organization is how to manage human resources in order to carry out the tasks as expected to achieve organizational goals. Then the organization must be able to build and improve employee performance. This can be accomplished in several ways. In this case the researchers tested the effect of motivation on employee performance at the Ujung Berung Bandung Syariah Instisabi Cooperative. The purpose of this research is to find out how much influence the motivation has on employee performance at the Ujung Berung Bandung Syariah Instisabi Cooperative. This journal is expected to be useful for Instisabi Sharia Cooperatives in order to improve employee performance and as input or reference for further research. The research method used in this study is to use an associative quantitative method. The research data was obtained from primary data by distributing questionnaires and then processed using SPSS 23 applications. Researchers also obtained data from the theory of experts. This theory is used to strengthen analysis. The results showed that the motivation variable showed a significant effect on employee performance. The predictive ability of these variables on the level of employee performance in this study amounted to 0.202 or 20.2% while the remaining 79.8% was influenced by other factors not included in the study.

Keywords: *Motivation and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah mendasar di semua wadah organisasi yakni kejadian yang terjadi dilapangan tentang dinamika organisasi yang menurut hipotesis awal terdapat masalah tentang polarisasi dan optimalisasi kemampuan pemberdayaan Sumber Daya Manusia terutama dalam hal motivasi. Tugas organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar melaksanakan tugas sesuai harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditempuh dengan beberapa cara. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Jurnal ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Koperasi Syariah Instisabi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dengan menyebar kuesioner dan kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Peneliti juga mendapat data-data dari teori para ahli. Teori ini digunakan untuk memperkuat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari variabel tersebut terhadap tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar

0,202 atau 20,2% sedangkan sisanya 79,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis lembaga keuangan syariah mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun, apalagi pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dimana lembaga keuangan syariah telah menjadi sebuah kebutuhan hajat hidup orang banyak. Secara mikro, lembaga keuangan syariah teridentifikasi dengan adanya *baitul maal*, koperasi syariah dan yang lainnya. Dalam operasionalisasi lembaga keuangan syariah, maka tidak lepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya atau sering disebut Sumber Daya Insani (SDI). SDI merupakan faktor penting dan kunci yang menentukan perkembangan suatu lembaga atau organisasi. Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih apalagi dengan adanya teknologi finansial, peranan SDI sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Pihak manajemen harus mampu mengelola SDI agar melaksanakan tugas sesuai harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu untuk terus membangun dan meningkatkan kinerja SDI, agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Kadarisman, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat permasalahan yang sifatnya urgen terkait dengan dinamika koperasi syariah intisabi yakni terdapat kelemahan dalam hal pemberdayaan sumber daya insani lebih spesifik lagi mengenai pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan agar bekerja secara professional. Hal ini ditunjukkan dengan temuan awal, yang seharusnya semakin banyak sumber daya manusia akan memacu semangat kerja karena ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Akan tetapi kenyataannya, teori tersebut belum berbanding lurus dengan kinerja yang diharapkan. Hal ini memantik peneliti untuk melakukan penelitian sederhana terhadap ketidaksesuaian antara teori, harapan, atau standar baku yang berlaku di sebuah organisasi.

Peneliti mencoba menelaah sebuah variabel yakni tentang konsep motivasi. Secara teoritis, motivasi akan berkaitan erat dengan kinerja karyawan sebuah organisasi, karena motivasi merupakan pijakan atau landasan awal bagi siapapun termasuk karyawan dalam melaksanakan dorongan tugas untuk melakukan pekerjaan secara dan membuahkan hasil yang maksimal (Olivia Theodora, 2015). Adapun maksud dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung.

1.2 Tinjauan Pustaka

Merujuk pada definisi Motivasi yaitu sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan. Pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi (Saydam, 2000).

Menurut Ahmad Ifham (2010), koperasi syariah adalah usaha koperasi yang meliputi semua kegiatan usaha yang halal, baik, bermanfaat, serta menguntungkan dengan sistem bagi hasil, dan tidak mengandung riba. Adapun Menurut Soemitra (2009), arti koperasi syariah adalah suatu lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan sistem bagi hasil, guna menumbuh-kembangkan usaha mikro dan kecil anggotanya sehingga mampu mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Begitupun Menurut Nur S. Buchori (2009), koperasi syariah adalah jenis koperasi yang mensejahterakan ekonomi para

anggotanya sesuai norma dan moral Islam dan berguna untuk menciptakan persaudaraan dan keadilan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sedangkan Menurut Kementerian Koperasi UKM RI tahun 2009 pasal 1, koperasi syariah adalah suatu bentuk koperasi yang segala kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, simpanan, sesuai dengan pola bagi hasil (Syariah), dan investasi.

Faktor penting untuk mencapai kinerja terbaik dari seorang karyawan adalah dorongan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk apapun. Rahmat Hidayat dan Chandra Wijaya (2017 : 158) menyatakan bahwa “motivasi pada dasarnya merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang yang menjadi pendorong dalam mencapai suatu tujuan tertentu”. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu (*job requirement*).”

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survey yang digunakan untuk metode penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Wallace (1973) penelitian survey digambarkan sebagai suatu proses mentransformasikan lima komponen informasi ilmiah dengan menggunakan lima control metodologis. Komponen ilmiah tersebut adalah (1) teori, (2) hipotesis, (3) observasi, (4) generalisasi empiris, dan (5) penerimaan atau penolakan hipotesis. Sementara itu control metodologis adalah (1) deduksi logika, (2) interpretasi, penyusunan instrument, penyusunan skala, dan penentuan sampel; (3) pengukuran penyederhanaan data, dan perkiraan parameter; (4) pengujian hipotesis dan inferensi logika; serta (5) formulasi konsep, formulasi proporsi, dan penataan proporsi (Sofian Efendi dan Tukiran:2012).

Pada penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh karyawan Koperasi Syariah Intisabi yang berjumlah 44 karyawan. Populasi menurut Sugiyono (2017 : 80) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun sampel Menurut Sugiyono (2017 : 81) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena yang dijadikan obyek penelitian seluruh karyawan. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket kepada seluruh karyawan di Koperasi Syariah Intisabi Ujung Berung untuk mengumpulkan data ordinal terhadap penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden ini memberikan beberapa informasi tentang keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, penghasilan, serta lama bekerja di organisasi. Gambaran umum mengenai variabel motivasi, promosi jabatan, kompensasi dan karyawan di Koperasi Syariah Intisabi secara terinci dideskripsikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kualifikasi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	33	75
	Perempuan	11	25

2.	Usia:		
	Kurang dari 30 tahun	20	45,45
	30 – 40	17	38,64
	Lebih dari 40 – 50 tahun	6	13,64
	Diatas 50 tahun	1	2,27
3.	Status Pernikahan:		
	Belum Menikah	9	20,46
	Menikah	34	77,27
	Janda/Duda	1	2,27
4.	Pendidikan Terakhir:		
	SMA atau Sederajat	1	2,27
	Diploma	37	84,09
	Sarjana	6	13,64
	Magister	0	0
5.	Penghasilan Perbulan:		
	Kurang dari 2 juta	5	11,37
	2 – 4 juta	30	68,18
	Diatas 4 – 6 juta	8	18,18
	Diatas 6 juta	1	2,27
6.	Lama Kerja di Organisasi:		
	Kurang dari 1 tahun	0	0
	1 – 3 tahun	10	22,73
	Lebih dari 3 – 5 tahun	16	36,36
	Diatas 5 tahun	18	40,91
	Total Responden	44	100

Sumber : Hasil penelitian

3.2 Analisa Variabel

3.2.1 Analisa Variabel X (Motivasi)

Pengukuran kualitas pelayanan menggunakan 10 pernyataan yang merupakan pengembangan dari dimensi dan indikator penelitian.

Tabel 2. Analisa Variabel X

No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
1.	Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai:						
	Frekuensi	4	20	14	5	1	44
	Persentase (%)	9,1	45,45	31,82	11,36	2,27	100%
2.	Perhatian dan bimbingan dari atasan:						
	Frekuensi	11	26	6	1	0	44
	Persentase (%)	25	59,09	13,64	2,27	0	100%
3.	Pencapaian target organisasi:						
	Frekuensi	12	25	4	3	0	44
No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
	Persentase (%)	27,27	56,82	9,09	6,82	0	100%
4.	Melakukan pencapaian target dengan lembur:						
	Frekuensi	5	15	20	3	1	44
	Persentase (%)	11,36	34,10	45,45	6,82	2,27	100
5.	Tingkat kewajaran pengawasan yang dilakukan kepada karyawan						

	Frekuensi	6	26	9	2	1	44
	Persentase (%)	13,64	59,09	20,45	4,55	2,27	100
6.	Pengawasan yang dilakukan kepada karyawan						
	Frekuensi	8	32	4	0	0	44
	Persentase (%)	18,18	72,73	9,09	0	0	100
7.	Kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan						
	Frekuensi	5	29	7	2	1	44
	Persentase (%)	11,36	65,91	15,91	4,55	2,27	100
8.	Memiliki hubungan baik antar karyawan						
	Frekuensi	17	26	1	0	0	44
	Persentase (%)	38,64	59,09	2,27	0	0	100
9.	Adanya kesempatan bersosialisasi antar karyawan						
	Frekuensi	8	16	11	6	3	44
	Persentase (%)	18,18	36,36	25	13,64	6,82	100
10.	Terjalinnnya kerjasama yang baik antar karyawan						
	Frekuensi	9	29	6	0	0	44
	Persentase (%)	20,45	65,91	13,64	0	0	100

Sumber : Hasil penelitian

3.2.2 Analisa Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 3. Analisa Variabel Y

No	Analisa Variabel Y	SS	S	R	TS	STS	Total
1.	Jumlah pekerjaan, terdiri dari:						
	Jumlah Pekerjaan yang dibebankan:						
	Frekuensi	3	32	9	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	72,73	20,45	0	0	100%
	Tingkat pencapaian volume pekerjaan sesuai standar :						
	Frekuensi	2	31	11	0	0	44
	Persentase (%)	4,55	70,45	25	0	0	100%
2.	Kualitas pekerjaan, terdiri dari:						
	Mutu kerja						
	Frekuensi	3	25	16	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	56,82	36,36	0	0	100%
No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan harapan organisasi						
	Frekuensi	3	35	6	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	79,54	13,64	0	0	100
3.	Ketepatan waktu, terdiri dari:						
	Waktu kerja						
	Frekuensi	7	32	4	1	0	44

	Persentase (%)	15,90	72,73	9,10	2,27	0	100
	Waktu Penyelesaian Tugas						
	Frekuensi	6	31	7	0	0	44
	Persentase (%)	13,64	70,45	15,91	0	0	100
4.	Kehadiran, terdiri dari:						
	Tingkat kehadiran karyawan						
	Frekuensi	11	31	2	0	0	44
	Persentase (%)	25	70,45	4,55	0	0	100
	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja						
	Frekuensi	10	27	7	0	0	44
	Persentase (%)	22,73	61,36	15,91	0	0	100
5.	Kemampuan kerjasama, terdiri dari:						
	Mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja						
	Frekuensi	10	30	4	0	0	44
	Persentase (%)	22,73	68,18	9,09	0	0	100
	Mampu menerima tanggung jawab						
	Frekuensi	8	35	1	0	0	44
	Persentase (%)	18,18	79,55	2,27	0	0	100

Sumber : Hasil penelitian

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Intisabi Ujung Berung Bandung

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel Motivasi.

Tabel 4 Uji Validitas (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,545	0,297	Valid
2	0,487	0,297	Valid
3	0,411	0,297	Valid
4	0,818	0,297	Valid
5	0,581	0,297	Valid
6	0,601	0,297	Valid
7	0,433	0,297	Valid
8	0,323	0,297	Valid
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
9	0,527	0,297	Valid
10	0,537	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas untuk variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Validitas (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,305	0,297	Valid
2	0,516	0,297	Valid
3	0,597	0,297	Valid
4	0,432	0,297	Valid
5	0,661	0,297	Valid
6	0,667	0,297	Valid
7	0,767	0,297	Valid
8	0,780	0,297	Valid
9	0,541	0,297	Valid
10	0,617	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi.

Tabel 6 Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.716	10

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,700 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya. Adapun uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.791	10

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,793 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil uji normalitas data untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Uji Normalitas Data X

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Motivasi	.982	44	.719

KinerjaKaryaw an	.922	44	.006
---------------------	------	----	------

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas yang diperoleh menunjukkan tingkat signifikansi motivasi sebesar 0,719 yang berarti motivasi memiliki distribusi data normal karena $> 0,05$. Adapun pengujian normalitas kinerja karyawan yang diperoleh menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,06 > 0,05$ yang berarti memiliki distribusi normal.

4. Analisis Korelasi Sederhana

Hasil analisis korelasi sederhana untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Analisis Korelasi Sederhana Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.449**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	44	44
KinerjaKaryaw an	Pearson Correlation	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	44	44

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

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi 0,449 (positif) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ Artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang, signifikan dan searah.

5. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	4.119		6.438	.000
	Motivasi	.345	.106	.449	3.258	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 26,519 + 0,345 X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 26,519, artinya jika motivasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan adalah 26,519. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,345, artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,345

6. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis Koefisien Determinasi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.183	2.863

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,202 atau 20,2%, artinya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,2%. Kemudian sisanya sebesar 79,8% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

7. Uji t

Hasil uji t variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	4.119		6.438	.000
	Motivasi	.345	.106	.449	3.258	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung = 3,258 > nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya 0,002 < 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Hal tersebut dapat dilihat pada uji t dimana diperoleh nilai t hitung = 3,258 > nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya 0,002 < 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ifham, Solihin, (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Gramedia Pustaka Utama.

- Buchori, Nur. S, (2009). *Koperasi Syariah, Sidoarjo: Kelompok Mas Media Buana Pustaka.*
- Hidayat, Rahmat dan Chandra Wijaya. (2017). *Ayat-ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam.* Medan : LPPPI.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Human Resource Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta : Djanbatan.
- Soemitra, A, (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah,* Jakarta: Prenada Media
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif.* Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2010). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Teodora, Olivia. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.* Surabaya: Jurnal Ilmiah AGORA Vol 3, No. 2.
- Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara.
- Wirartha, I Made. (2006). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi.* Yogyakarta : Andi Offset.