

**PENGARUH *REWARD*, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI *LEASING ADIRA FINANCE SYARIAH*)**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

OLEH :

NENSI PERMATA SARI

NIM. 1516140094

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/ 1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul: “**Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)**”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dari ketidakbenaran pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 18 Juni 2019 M

14 Syawal 1440 H

Mahasiswa Yang Menyatakan



NENSI PERMATA SARI

NIM. 1516140094

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Nama : NENSI PERMATA SARI
NIM : 1516140094
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : "Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)"


Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Bengkulu, 10 Juli 2019 M
07 Dzulkaedah 1440 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002


Nensi Permata Sari
NIM. 1516140094



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : [In. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: **Nensi Permata Sari, NIM 1516140094** dengan judul: **"Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)"**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 23 Mei 2019 M
18 Ramadhan 1440 H

Pembimbing I

Drs. M. Svakroni, M. Ag
NIP. 195707061987031003

Pembimbing II

Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. 197705092008012014



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)**", oleh: **Nensi Permata Sari NIM. 1516140094**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 23 Juli 2019 M/ 19 Dzulqa'dah 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, 25 Juli 2019 M
21 Dzulqa'dah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. M. Syakroni, M. Ag
NIP. 195707061987031003

Penguji I

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124200604100

Sekretaris

Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. 197705092008012014

Penguji II

Yosy Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001



Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ۗ

“Barang Siapa Yang Bersungguh-Sungguh, Sesungguhnya
Kesungguhan Tersebut Untuk Kebaikan Dirinya Sendiri”

(QS. Al-Ankabut : 6)

***HIDUP INI 100% ADALAH TANGGUNG JAWAB**

DIRIMU SENDIRI*



PERSEMBAHAN

Puji syukur beriring do'a dengan hati yang tulus kupersembahkan karya yang sangat sederhana ini yang telah kuraih dengan suka-duka. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan dan keikhlasan hati serta mengharap rahmat dan ridho-Nya, kupersembahkan skripsi ini untuk:

- ✦ Pertama yang paling utama dalam hidupku ialah untuk Mamaku tercinta, abangku yang tersayang Deavid Pratama Putra dan Papaku Tapsili. Terima kasih atas segala doa, dukungan serta kerja keras kalian selama ini, sehingga saya mampu menjenjang pendidikan sampai saat ini tidak lain hanya untuk kesuksesan saya di masa depan.
- ✦ Untuk keluarga besarku Family Hamzah yang telah mensupport saya disetiap perjalanan pendidikan selama ini, terima kasih kalian telah bersedia memberi dukungan kepada saya.
- ✦ Kedua pembimbing skripsiku bapak Drs. M. Syakroni, M.Ag dan ibu Eka Sri Wahyuni, MM yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian dan masukan selama aku menyelesaikan skripsiku.
- ✦ Untuk saudara tak sedarah saya Nur Ainun, hanya ucapan terima kasih untuk segala pengalaman serta dukunganmu selama ini. Sahabat seperjuanganku Nela Suci Utami (Dang), Dwi Wahyuni Putri (Si Alod) dan sahabatku Bella Gustianita dan Mukhlis Awaludin.

- ✚ Untuk teman seperjuanganku, Meri Wulan, Mita Ermaini, Pirdaus, Nopriyansyah Rahman, Abdillah Rahmad, Doni Abdillah, Hendra Saputra, Fenny Mariah, Rinda Rusniati.
- ✚ Keluarga besar Perbankan Syariah (PBS A, C, G, F), Squad KKN 59, Squad PPL BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu.
- ✚ Komunitas Bidikmisi Angkatan 2015 dan seluruh KMBM IAIN Bengkulu khususnya pembina KMBM Umi Mamah Rohmah, S.E, MM.
- ✚ Keluarga Ma'had Al-Jami'ah IAIN Bengkulu dan Rumah Tahfizh Al-Markaz yang selalu membinaku dan mengarahkanku agar tak lupa bersyukur dalam kehidupan.
- ✚ Untuk seluruh keluarga dari organisasiku Bengkel Statistik khususnya pembina kami pak Andang Sunarto, Ph.D, KSEI SEM-C, DEMA IAIN Bengkulu dan DEMA FEBI IAIN Bengkulu angkatan 2015 yang telah menjadi wadahku untuk memperbanyak ilmu dan pengalaman.
- ✚ Untuk keluarga FEBI IAIN Bengkulu dan Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

ABSTRAK

Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)
Oleh Nensi Permata Sari, NIM 1516140094

Pada penelitian ini terdapat empat tujuan: (1) Untuk mengetahui apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di leasing Adira *Finance Syariah*. (2) Untuk mengetahui apakah pemberian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di leasing Adira *Finance Syariah*. (3) Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di leasing Adira *Finance Syariah*. (4) Untuk mengetahui *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan leasing Adira *Finance Syariah*. (5) Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh *reward*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di leasing Adira *Finance Syariah*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik data primer berupa SPSS dan data sekunder berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji R Square pada table 4.12 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,489 atau sama dengan 48,9 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,9 % sedangkan 51,1 % ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effects of Reward, Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance (Adira Finance Syariah Leasing Study)
By Nensi Permata Sari, NIM 1516140094

In this study there are four objectives: (1) To find out whether giving rewards has an effect on the performance of employees in Adira Finance Syariah leasing. (2) To find out whether the granting of job satisfaction affects the performance of employees in Adira Finance Syariah leasing. (3) To find out whether the provision of work motivation influences employee performance in Adira Finance Syariah leasing. (4) To find out rewards, job satisfaction and work motivation affect the performance of Adira Finance Syariah leasing employees. (5) To find out how much influence reward, job satisfaction, and work motivation have on employee performance in Adira Finance Syariah leasing. Data collection is done with primary data techniques in the form of SPSS and secondary data in the form of observations, interviews, and documentation. The results of reward research have a positive influence on employee performance. Job satisfaction has less influence on employee performance while work motivation has a positive influence on employee performance. Based on the results of the R Square test at 4.12, it shows that the R Square value is 0.489 or equal to 48.9%. This states that the variable reward, job satisfaction and work motivation on employee performance is 48.9% while 51.1% is determined by other factors.

Keywords: Reward, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi “**Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)**”. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadi *uswatun hasanah* bagi kita semua Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Ekonomi Islam program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulisan mengucapkan rasa terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. KH. Sirajuddin M, M.Ag, M.H. Selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang selalu mendukung demi kesuksesan penulis.
3. Desi Isnaini, M.A. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.

4. Yosy Arisandy, MM. Selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang selalu memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
5. Drs. M. Syakroni, M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan penuh kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Eka Sri Wahyuni, MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan penuh kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu beserta staf dan karyawan yang telah mengajar dan memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan serta pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Pihak *Leasing Adira Finance* Syariah yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberi informasi yang dibutuhkan dalam rangka penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi.

Bengkulu, 18 Juni 2019 M
14 Syawal 1440 H

Mahasiswa Yang Menyatakan

NENSI PERMATA SARI
NIM. 1516140094

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Indikator Kinerja	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2. <i>Reward</i>	15
a. Pengertian <i>Reward</i>	15
b. Indikator <i>Reward</i>	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	20
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21

b. Indikator Kepuasan Kerja	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
4. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
b. Indikator Motivasi Kerja.....	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
B. Kerangka Berpikir.....	28
C. Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	30
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	30
C. Populasi.....	31
D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	31
E. Variabel Dan Definisi Operasional	32
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	34
1. Pengujian Kualitas Data.....	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reliabilitas	34
2. Uji Asumsi Dasar	35
a. Uji Normalitas.....	35
3. Uji Asumsi Klasik.....	35
a. Multikolinearitas	35
4. Uji Hipotesis	36
a. Analisa Regresi Berganda.....	36
b. Uji F	37
c. Uji t	37
5. Koefisien Determinasi.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
---	----

1. Sejarah Singkat <i>Leasing</i> Adira <i>Finance</i> Syariah	39
2. Visi dan Misi <i>Leasing</i> Adira <i>Finance</i> Syariah.....	40
3. Produk <i>Leasing</i> Adira <i>Finance</i> Syariah	40
4. Deskripsi Responden.....	41
B. Hasil Penelitian	43
1. Pengujian Kualitas Data.....	43
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	46
2. Uji Asumsi Data.....	47
a. Uji Normalitas Data	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Multikolinearitas	48
4. Uji Hipotesis	49
a. Analisis Regresi Berganda	49
b. Uji Parsial (Uji t).....	50
c. Uji Simultan (Uji F)	51
5. Koefisien Determinasi.....	52
C. Pembahasan.....	53
1. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4. Pengaruh <i>Reward</i> , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
5. Besar Pengaruh <i>Reward</i> , Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Koefisien Determinasi.....	38
Tabel 4.1 Critical Values Of Correfficient (r table).....	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.9 Uji Regresi Berganda	49
Tabel 4.10 Uji t	50
Tabel 4.11 Uji F	52
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	42
Gambar 4.2 Berdasarkan Usia Responden.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Kegiatan Penyusunan Skripsi
2. Lembar ACC Judul
3. Bukti Menghadiri Seminar
4. Daftar Hadir Seminar
5. Surat Keterangan Perubahan Judul
6. Halaman Pengesahan Penunjukkan Tim Pembimbing
7. Surat Penunjukan Pembimbing
8. Surat Keterangan Perubahan Judul
9. Halaman Pengesahan Penelitian
10. Surat Permohonan Izin Penelitian
11. Surat Izin Penelitian
12. Surat Keterangan Penelitian
13. Kuesioner
14. Struktur Organisasi
15. Kartu Bimbingan Skripsi
16. Surat Pernyataan Plagiasi
17. Data Mentah
18. Hasil SPSS
19. Nama-Nama Karyawan
20. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).¹

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.²

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), h. 1

²Feriyanto, dkk. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2015), h. 4

hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³

Adapun pengertian manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang resrepresentatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal.⁴

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁵

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, Rasulullah selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada para buruh mereka. Upah

³Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator...*, h. 3

⁴Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus Dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 226

⁵Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*, (Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Juni 2015, Hal. 4 -14, Juni 2015), h. 4

hendaknya diberikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperintahkan Rasulullah SAW.⁶

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

"...Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya..."

Reward (penghargaan) adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli, sebagai berikut: Menurut Ramayulis, *Reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilakukan.⁷

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan seorang pekerja secara individual melalui perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang diperoleh apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, kepuasan kerja seorang pekerja juga akan semakin tinggi. Hal ini juga tidak terlepas dari berbagai faktor dari dalam maupun dari luar pekerja.⁸

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar

⁶Didin Hafifuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 243

⁷Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya...*, h. 7

⁸Lanni Marselia, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, (Jurnal Sains Manajemen, Volume V, Nomor 1, April 2016), h. 22

tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.⁹

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer dalam As'ad menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.¹⁰

kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.¹¹

Penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan,

⁹Ahmad Ahid Mudayana, *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, (Kes Mas Vol. 4.No. 2, 76 – 143, Juni 2010), h. 90

¹⁰Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*, (Semarang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010), h. 17

¹¹Lanni Marselia, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja...*, h. 23

kepuasan kerja serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.¹²

Sama halnya dalam Adira *Finance Syariah* yang juga menerapkan sistem *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam Adira *Finance Syariah*. *Leasing Adira Finance Syariah* (AFS) adalah Unit Usaha Syariah (UUS) ADMF, yang menjalankan usaha pembiayaan dengan prinsip-prinsip syariah (Adil, Transparan, dan Maslahat) dan mulai beroperasi pada bulan Juni 2012¹³. Perusahaan ini mempunyai 120 cabang salah satunya di Provinsi Bengkulu yang berada di Jl. Kapt. P. Tandean, Jembatan Kecil Gading Cempaka, Bengkulu. Adira *Finance Syariah* Cabang Bengkulu mempunyai 30 orang karyawan tetap Adira *Finance Syariah*.¹⁴

Menurut bapak Slamet Wirasajaya (*General Admin Staff*) yang diwawancarai pada tanggal 26 Februari 2019 perusahaan Adira *Finance Syariah* telah menerapkan *Reward* tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu sudah ditetapkan di Adira *Finance Syariah*. Selain itu perusahaan juga memberikan kepuasan kerja

¹²Dewie Tri Wijayanti, “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”..., h. 104

¹³Dewan Pengawas Syariah, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustadz Dan Adi*, (Jakarta: Januari 2018), h. 03

¹⁴Slamet Wirasajaya, GAS, Wawancara Pada Tanggal 26 Februari 2019

kepada setiap karyawan kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, dan fasilitas lainnya. Perusahaan juga menerapkan motivasi kerja untuk seluruh karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam mencapai target dalam perusahaan. Dengan adanya *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam setiap kinerja karyawan sangat membantu karyawan yang berjumlah 30 orang yang ada di *Leasing Adira Finance Syariah*.¹⁵

Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan ada pengaruh yang besar untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan *Adira Finance Syariah* dengan penerapan *Reward*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah* ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah* ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah* ?
4. Apakah *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah* ?

¹⁵Slamet Wirasajaya, GAS, Wawancara Pada Tanggal 26 Februari 2019

5. Seberapa besarkah pengaruh *reward*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah*.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah*.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah*.
4. Untuk Mengetahui *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah*.
5. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh *reward*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *leasing Adira Finance Syariah*.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sistematika *Reward*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi pustaka

Untuk menambah koleksi dan bahan rujukan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup karya-karya lapangan.

3. Bagi perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi *Leasing Adira Finance* Syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai *reward*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang sesuai.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan penelitian lain, beberapa penelitian yang mendahului penelitian ini dan memiliki keterkaitan dengan konsep penelitian ini.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada rumusan masalah, objek penelitian, dan lembaga yang dituju. Sedangkan persamaan dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Tabel 1.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Masalah	Metode	Hasil Penelitian
1	Arik Irawanti, <i>“Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt</i>	BMT Lima Satu Jepara yang juga mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya dan telah menerapkan sistem	Kuantitatif	hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel <i>Reward</i> (penghargaan) (X1) dan <i>Punishment</i> (teguran/sanksi)

	<i>Lima Satu Sejahtera Jepara)</i> ". ¹⁶	<i>Reward dan Punishment dalam BMT nya.</i>		(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut : Y=3.614+0,594X1 +0,299X2+e
2	Dewie Tri Wijayanti, " <i>Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)</i> " ¹⁷	Masalah yang ada di PT. United Motors Center Suzuki adalah kinerja pegawai bagian <i>sales force</i> PT. United Motors Center Suzuki belum sepenuhnya optimal.	Kuantitatif	menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan dan motivasi secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.
3	Usha Priya, Head Dan Shakthi Eshwar, " <i>Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks-</i>	In addition, today, the benefit of human resource is measured to be one of the most important advantages of any	Kuantitatif	This study aims to examine the impacts of rewards and motivation on job satisfaction of employees in both public and private

¹⁶Arik Irawanti, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*, (skripsi UIN walisongo semarang, juni 2016)

¹⁷Dewie Tri Wijayanti, *Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*, (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol. 5, No. 2, 104-117, Tahun 2016)

	<i>An Investigative Analysis</i> ". ¹⁸	organization; and in order to acquire the results with the highest efficiency and effectiveness from human resource, motivation of employee is very essential.		sector commercial banks in Chennai. To conduct the study
4	Dody Chrisnanda, <i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mas Sumbiri</i> ,(Yogyakart: Skripsi Universitas Sanata Dharma) ¹⁹	Berapa Besarkah <i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mas Sumbiri</i>	kuantitatif	Motivasi internal dan Motivasi eksternal berpengaruh jika bersamaan.

¹⁸Usha Priya, Head Dan Shakthi Eshwar, *Rewards, Motivation And Job Satisfaction Of Employees In Commercial Banks- An Investigative Analysis*, (International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol. 4, No. 4, April 2014).

¹⁹Dody Chrisnanda, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mas Sumbiri*,(Yogyakart: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2017)

5	Setiyo Wibowo, <i>“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)”</i> , (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) ²⁰	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur.	kuantitatif	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,1% dan kepuasan kerja sebesar 79,9%. Maka motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh.
---	--	--	-------------	--

²⁰Setiyo Wibowo, *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)”*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015)

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan startegi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspke yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).²¹

Menurut Armstrong dan Baron, mengatakan: kinerja merupakan hail pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Indra Bastian, menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.²²

Menurut Colquitt kinerja ditentukan oleh tiga faktor :

1. Kinerja Tugas (*Task Perfomance*)
2. Perilaku Kesetiaan (*Crizenship Behavior*) Sebagai Kontribusi Perilaku Positif.

²¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*, (Pekanbaru : Zanafa Publishing, 2018), h. 83

²²Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus Dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta. 2014), h.226

3. Dan Perilaku Produktif Tandingan (*Counter Productive Behavior*) Sebagai Kontribusi Perilaku Negatif.²³

Ditinjau dari pandangan islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

"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 : 105)²⁴

Muhajid berkata bahwa ini adalah suatu ancaman dari Allah SWT, kepada orang-orang yang melanggar perintah dan syariat-Nya, bahwasanya amal-amal mereka akan dilaporkan kepada mukminin. Makna yang terkandung dalam surat At-Taubah ayat 105, diatas adalah setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat.²⁵

Jadi kinerja adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan pencapaian dalam sebuah tujuan untuk perusahaan

²³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Grafindo Pers. 2016), h. 183

²⁴Tim Penerjemahan Alquran, *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2013), h. 203

²⁵Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 4, (Surabaya: Pt. Bina Ilmu, 1998), h. 134

dan hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang menentukan kinerjanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas²⁶

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tetnag pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.²⁷
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya

²⁶Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori...*, h. 89

²⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2016), h. 189-193

4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dan tepat waktu.

2. *Reward*

a. *Pengetian Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.²⁸

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa,

²⁸Agung Dwi Nugroho, Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya, (Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Hal. 4 -14, Juni 2015), h. 7

reward adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.²⁹

Dalam bahasa arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik didunia maupun diakhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. sebagaimana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah pada surah Ali-Imran ayat 145,148 dan An-Nisa ayat 143, sebagai berikut³⁰ :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُّؤَجَّلًا
وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ
الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

“sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. dan Kami akan memberi Balasan kepada orang-orang yang bersyukur”(Q.S Ali-Imran : 145).³¹

Ini berarti setiap orang islam harus meluruskan dan membetulkan niatnya dalam melaksanakan setiap perjuangan.

²⁹Arik Irawanti, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*..., h. 16

³⁰Arik Irawanti, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*..., h. 18

³¹Kementerian Agama RI, *Al-Quran'an Dan Tafsirnya*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), h. 54

Kalau niatnya hanya sekedar untuk memperoleh balasan dunia, maka biar bagaimanapun besar perjuangannya, maka balasannya hanya sekedar yang bersifat dunia saja.³²

فَعَاتَهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ

المُحْسِنِينَ ﴿١٤٨﴾

“karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan” (Q.S Ali-Imran : 148)³³

Oleh karena kesungguhan, keikhlasan, ketangguhan iman dan kesabaran para pengikut nabi-nabi yang terdahulu dalam menghadapi segala macam penderitaan dalam memperjuangkan kebenaran di jalan Allah, maka Allah memberikan kepada mereka balasan dunia dan pahala yang setimpal di akhirat.³⁴

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا

وَالْآخِرَةِ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿١٤٤﴾

“Barangsiapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. dan Allah Maha mendengar lagi Maha melihat” (Q.S An-Nisa : 143)³⁵

Dari ketiga ayat diatas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud

³²Kementerian Agama RI, *Al-Quran'an Dan Tafsirnya*..., h. 55

³³Kementerian Agama RI, *Al-Quran'an Dan Tafsirnya*..., h. 55

³⁴Kementerian Agama RI, *Al-Quran'an Dan Tafsirnya*..., h. 55

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia..., h. 69

dengan kata *tsawab* dalam kaitanya pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.³⁶

Jadi *Reward* suatu penghargaan atau ganjaran yang akan diapresiasi dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja dan prestasi selama seseorang itu melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

b. Indikator *Reward*

Adapun lima indikator *reward* sebagai berikut :

1. Finansial Tunai

Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.³⁷

2. Finansial Tunjangan

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991, h. 445

³⁷Fahmi, Irham. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*", (Bandung: Alfabeta. 2016), h. 70

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.³⁸

3. Non Finansial

Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.³⁹

4. *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.⁴⁰

5. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai.⁴¹

³⁸Fahmi, Irham. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi"..., h. 70

³⁹Fahmi, Irham. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi"..., h. 70

⁴⁰Arik Irawanti, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*..., h. 23

⁴¹Arik Irawanti, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*..., h. 25

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi *reward* menurut Nawawi yaitu⁴² :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan antara lain, aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

⁴²Bob Hans P. Tampubolon Dan Rini Nugraheni, *Penghargaan Dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana Pt. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)*, (Diponegoro Journal Of Management, Vol. 2, No. 2, Tahun 2013), h. 2

karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁴³

Menurut *Robbins*, kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut *Greenbreg dan Baron*, mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.⁴⁴

Dalam firman Allah kepuasan kerja adalah suatu usaha dalam diri seseorang saat berusaha dalam pekerjaannya dijelaskan pada surat An-Najm ayat 39-40 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya)” (Q.S An-Najm : 39-40).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada

⁴³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 74

⁴⁴Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 200

cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dari hasil keluarannya.⁴⁵

Jadi Kepuasan Kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut⁴⁶:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

⁴⁵Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Buku Seru, 2018), h. 203

⁴⁶Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori...*, h. 82

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut⁴⁷:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

⁴⁷Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori...*, h. 75

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupayah bekerja dengan baik.

4. Motivasi Kerja

a. Pengetian Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain:

menurut Santoso Soroso, motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directes way*).⁴⁸

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu 'movere' yang artinya "menggerakkan" (*to move*). Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Rumusan definisi tersebut salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-

⁴⁸Irham Fahmi, *Manajemen Toeri, Kasus Dan Solusi...*, h. 142

kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.⁴⁹

Menurut para ahli Mr. Donald, menyatakan bahwa motivasi:

motivasi adalah suatu energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Davies, Ivos K, motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara khas.⁵⁰

Dalam islam motivasi kerja diperjelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al- Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S Al-Jumu'ah: 10)

Jadi motivasi kerja adalah bahwa pacuan dalam diri untuk lebih bersemangat. Pada dasarnya motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Adapun enam indikator Motivasi Kerja , yaitu⁵¹ :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja

⁴⁹Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 130-131

⁵⁰Feriyanto, *Pengantar Manajemen (3 In 1)...*, h. 72

⁵¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori...*, h. 24

4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Perkerjaan itu sendiri

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.⁵²

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.⁵³

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestisei timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi

⁵²Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator...*, h. 24

⁵³Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator...*, h. 24

kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.⁵⁴

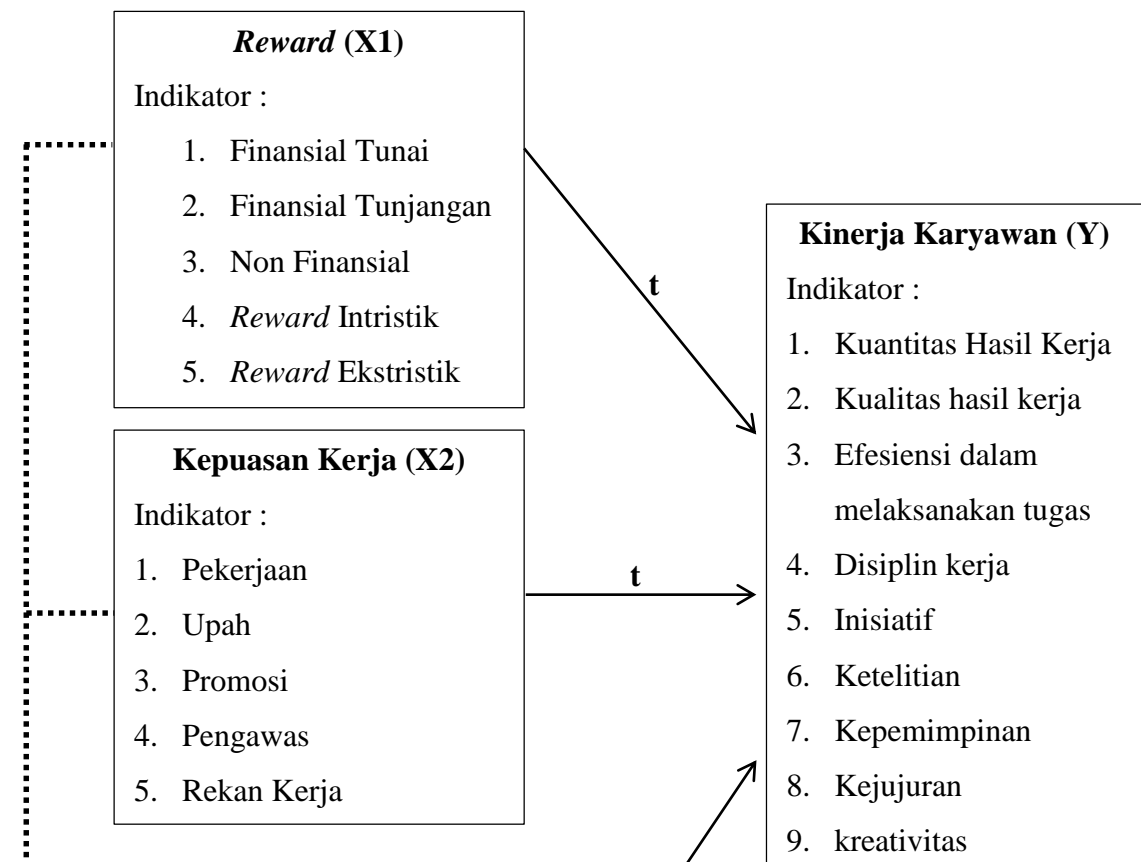
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.⁵⁵

B. Kerangka Berpikir

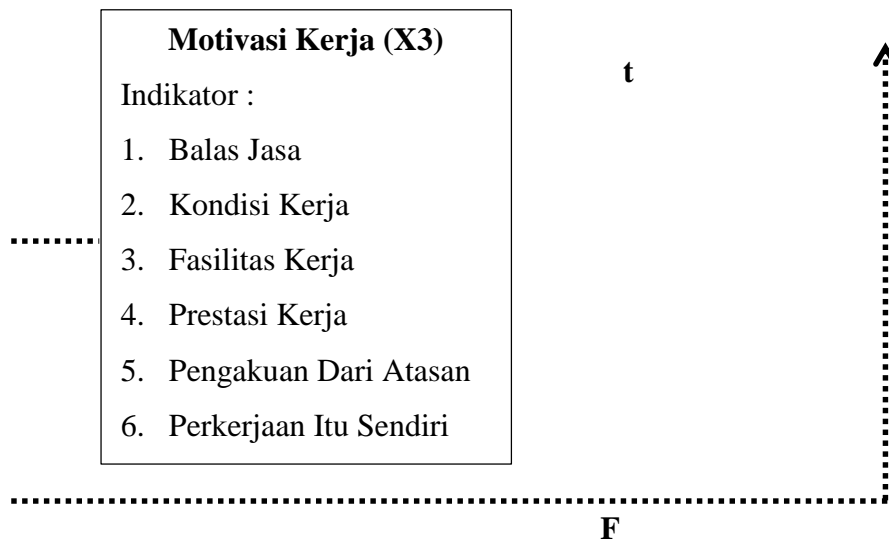
Gambar 2.1

Ringkasan Kerangka Berpikir Variabel dan Indikator





⁵⁴Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator...*, h. 24


⁵⁵Pandi Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator...*, h. 24



Keterangan :

 = Menunjukkan Variabel X Dan Variabel Y

 = Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

 = Variabel X Dan Variabel Y Saling Mempengaruhi

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : *Reward* secara simultan berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : *Reward*, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel *Reward*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah*.⁵⁶

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.⁵⁷

B. Waktu Dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Januari 2019 sampai Juni 2019

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di *Leasing Adira Finance Syariah* Kota Bengkulu, yang berada di Jl. Kapt. P. Tandean, Jembatan Kecil Gading Cempaka, Kota Bengkulu.

⁵⁶Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), h. 11

⁵⁷Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis...*, h. 11

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.⁵⁸ Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan tetap *Leasing Adira Finance* Syariah sebanyak 30 orang.

D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang digunakan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber atau tempat objek penelitian.⁵⁹ Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data secara langsung dengan memberikan angket (kuesioner) kepada karyawan *Leasing Adira Finance* Syariah.

b. Data Sekunder

Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.⁶⁰ Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur, jurnal, skripsi, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

⁵⁸Asnaini, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*,(Bengkulu: Febi IAIN Bengkulu, 2016), h.

⁵⁹Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 16

⁶⁰Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 16

2. Teknik Pengumpulan Data

suatu metode dimana peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap kegiatan yang ada pada *Leasing Adira Finance Syariah* untuk memperkuat penelitian ini.

a. Wawancara

Penelitian ini langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati aktivitas yang ada di perusahaan tersebut. Penelitian ini tidak hanya menggunakan pengamatan mata saja tetapi dengan indra yang lainnya juga misalnya dengan mendengarkan.

c. Teknik Angket (kuesioner)

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Penelitian ini memberikan angket secara langsung kepada responden.

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. kinerja adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan pencapaian dalam sebuah tujuan untuk perusahaan dan hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan perkerjaannya yang menentukan kinerjanya.

- b. *Reward* suatu penghargaan atau ganjaran yang akan diapresiasi dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja dan prestasi selama seseorang itu melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
- c. Kepuasan Kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- d. Motivasi Kerja adalah bahwa pacuan dalam diri untuk lebih bersemangat. Pada dasarnya motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya.

F. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner sebagai kuesiner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

Tabel 3.1
Skala Likert
Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Yuliana

2. Dokumentansi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah berhubungan dengan bahan penelitian yang bersumber dari *Leasing Adira Finance* Syariah seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas data menggunakan *pearson crelation*. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁶¹

b. Uji Realibilitas data

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah

⁶¹Gozali. Aplikasi *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 23 (Edisi 8)*, (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2016), h. 32

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$

2. Uji Asumsi Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut.

1. Signifikansi uji (α) = 0,05
2. Jika Sig $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Jika Sig $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolenrance* tidak kurang

dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah Multikolinearitas.⁶²

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis digunakan hipotesis statistik yang merupakan pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Hipotesis statistik akan diterima jika pengujian membenarkan pernyataan dan akan ditolak jika terjadi penyangkutan dari pernyataannya.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut⁶³:

Dengan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = variabel independen (*Reward*)

X2 = variabel independen (Kepuasan Kerja)

X3 = variabel independen (Motivasi Kerja)

e = variabel pengganggu

⁶²Mika Agus Widiyanto, *Statistik Terapan Dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: PT. Efek Media Komputindo, 2013), h. 178

⁶³Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), h. 225

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Adapun cara pengujiannya sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima
3. Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima
3. Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Coefficients of Determination*) R^2 merupakan ukuran yang mengatakan seberapa besar baik garis regresi sampel cocok atau sesuai dengan datanya.⁶⁴

⁶⁴Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 48

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien
Determinasi

Proporsi/ Internal Koefisien	Keterangan
0 % - 19,99 %	Sangat Rendah
20 % - 39,99 %	Rendah
40 % - 59,99 %	Sedang
60 % - 79,99 %	Kuat
80 % - 100 %	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono⁶⁵

⁶⁵Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabet, 2014), h. 210

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat *Leasing Adira Finance Syariah*

Sejak didirikan *Leasing Adira Finance* hingga sekarang tetap fokus memberikan pelayanan pembiayaan kepada masyarakat, melalui identitas dan janji brand “sahabat setia selamanya”, *Leasing Adira Finance* berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal ini dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

Leasing Adira Finance Syariah, dimana *Adira Finance Syariah* (AFS) adalah Unit Usaha Syariah (UUS), yang menjalankan usaha pembiayaan dengan prinsip-prinsip syariah (adil, transparan, dan maslahat) dan mulai beroperasi pada bulan Juni 2012. Perusahaan mempunyai 3 produk pembiayaan syariah yaitu: Pembiayaan Murabahah, Pembiayaan *Refinancing* dan Pembiayaan Jasa.⁶⁶

Adira Finance Syariah mempunyai 120 cabang salah satunya di Provinsi Bengkulu yang berada di Jl. Kapt. P. Tandean, Jembatan Kecil Gading Cempaka, Kota Bengkulu serta nasabah syariah

⁶⁶Faturrahman Djamil, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustad Dan Adi*, (Jakarta: DPS *Adira Finance Syariah*, 2018), h. 11

mencapai sebanyak 800 nasabah dan Adira *Finance* Syariah Cabang Bengkulu 30 orang karyawan tetap Adira *Finance* Syariah. Adira *Finance* Syariah bekerjasama dengan Bank Danamon pembagian hasil modal saham yaitu 25 % Perusahaan : 75 % Bank.⁶⁷

2. Visi dan Misi *Leasing* Adira *Finance* Syariah

a. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

b. Misi

1. Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan pelanggan
2. Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan.
3. Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

3. Produk *Leasing* Adira *Finance* Syariah

- a. Pembiayaan Murabahah adalah pembiayaan dengan skema jual beli dimana perusahaan bertindak sebagai penjual dan konsumen sebagai pembeli dengan menegaskan harga belinya kepada pembeli dan membayarnya dengan harga yang lebih sebagai laba.⁶⁸
- b. Pembiayaan ulang syariah (*syariah refinancing*) adalah pembiayaan ulang berdasarkan prinsip syariah. Berbeda dengan *refinancing* konvensional, yaitu pemberian fasilitas pembiayaan

⁶⁷Slamet Wirasajaya, GAS, Wawancara Pada Tanggal 26 Februari 2019

⁶⁸Faturrahman Djamil, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama...*, h. 11

baru bagi konsumen baru atau konsumen yang belum melunasi pembiayaan sebelumnya. Dalam fatwa DSN Nomor 89/DSN-MUI/XII/2013 tentang pembiayaan ulang refinancing syariah.⁶⁹

- c. Pembiayaan multi jasa adalah pembiayaan yang diberikan oleh Lembaga Keuangan Syariah (LKS) kepada konsumen dalam memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dalam fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 44/DSN-MUI/VII/2014 tentang pembiayaan multi jasa.⁷⁰

4. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian di *Leasing Adira Finance Syariah Kota Bengkulu* sebagai berikut:

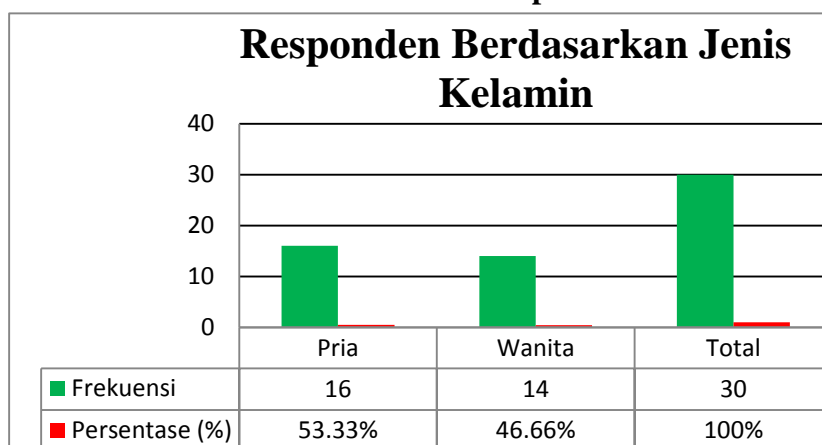
- a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian yang diambil dari 30 karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* sebagai berikut:

⁶⁹Faturrahman Djamil, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama...*, h.52

⁷⁰Faturrahman Djamil, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama...*, h.56

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



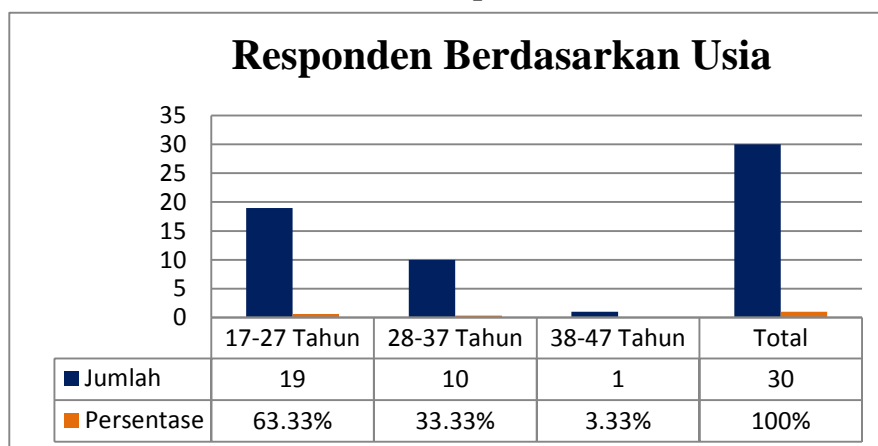
Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan *Leasing Adira Finance Syariah* yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria dengan persentase 53,33 % sebanyak 16 orang dan wanita 46,66 % sebanyak 14 orang.

b. Berdasarkan Usia Responden

Adapun usia responden karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* sebagai berikut:

Gambar 4.2
Usia Responden



Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa usia karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* yang menjadi responden paling banyak adalah 17-27 Tahun dengan persentase 63,33 % sebanyak 19 orang dan 28-37 Tahun dengan persentase 33,33 % sebanyak 10 orang Sedangkan 38-47 Tahun dengan persentase 3,33 % sebanyak 1 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Critical Values Of Correfficient (r table)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

Sumber: Data Primer diolah 2019

Pada table 4.1 diketahui bahwa $N= 30$ koefisien $\alpha= 0,05$ dan r table sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table.

1) Uji Validitas Variabel X1 (Reward)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas *Reward*

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,761	0,3610	Valid
Soal 2	0,733	0,3610	Valid
Soal 3	0,693	0,3610	Valid
Soal 4	0,840	0,3610	Valid
Soal 5	0,852	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari table 4.2 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel *reward* memiliki r hitung $>$ 0,3610 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan *reward* dalam penelitian dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,614	0,3610	Valid
Soal 2	0,810	0,3610	Valid
Soal 3	0,895	0,3610	Valid
Soal 4	0,826	0,3610	Valid
Soal 5	0,735	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari table 4.3 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kepuasan kerja

memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan kepuasan kerja dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel X3 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,756	0,3610	Valid
Soal 2	0,551	0,3610	Valid
Soal 3	0,674	0,3610	Valid
Soal 4	0,832	0,3610	Valid
Soal 5	0,805	0,3610	Valid
Soal 6	0,720	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari table 4.4 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan motivasi kerja dalam penelitian dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,713	0,3610	Valid
Soal 2	0,740	0,3610	Valid
Soal 3	0,611	0,3610	Valid
Soal 4	0,673	0,3610	Valid
Soal 5	0,511	0,3610	Valid
Soal 6	0,813	0,3610	Valid
Soal 7	0,677	0,3610	Valid
Soal 8	0,707	0,3610	Valid
Soal 9	0,571	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari table 4.5 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan kinerja karyawan dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,834	5	0,50	Reliabel
X2	0,836	5	0,50	Reliabel
X3	0,814	6	0,50	Reliabel
Y	0,824	9	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil dari table 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Data

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk memuji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji normal atau tidaknya menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang sudah dilakukan:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32655676
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.081
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan table 4.7 di atas hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,745 yang lebih besar dari 0,05, artinya data residual tersebut terdistribusi secara normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah Multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Reward</i>	0.423	2.363
Kepuasan Kerja	0.367	2.727
Motivasi Kerja	0.548	1.826

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan table 4.8 diatas, hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil output SPSS table Coefficients, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF *Reward* = 2.363, VIF Kepuasan Kerja = 2.727 dan Motivasi Kerja = 1.826, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Multikolinieritas pada variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda karena penelitian ini mengetahui beberapa variabel independen, serta untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut table uji regresi berganda:

Tabel 4.9
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22.697	18.503		-1.227	.231
	Reward	.662	.230	.459	2.879	.008
	Kepuasan Kerja	.622	.279	.361	2.225	.035
	Motivasi Kerja	1.330	.607	.349	2.191	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2019

Dari table 4.9 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -22.697 + 0.662X_1 + 0.622X_2 + 1.330X_3 + e$$

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan yang menunjukkan bahwa nilai X merupakan regresi yang diasumsikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar -22.697 artinya *reward* (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar -22.697
2. *Reward* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0.662
3. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0.622
4. Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_3) sebesar 1.330

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-22.697	18.503		-1.227	.231	
Reward	.662	.230	.459	2.879	.008	Ha diterima
Kepuasan Kerja	.622	.279	.361	2.225	.035	Ha diterima
Motivasi Kerja	1.330	.607	.349	2.191	.038	Ha diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan hasil pengolahan Uji t statistik pada table 4.11 di atas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan table 4.10 di atas, dapat diketahui nilai (sig) 0.008 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa *reward* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan table 4.10 di atas, dapat diketahui nilai (sig) 0.035 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, H_o ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan table 4.10 di atas, dapat diketahui nilai (sig) 0.038 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *reward* (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket
1 Regression	111.995	3	37.332	4.968	.007^a	Ha diterima
Residual	195.371	26	7.514			
Total	307.367	29				

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ($0,007$) $<$ (α) $0,05$, maka disimpulkan bahwa *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.291	2.74122

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan hasil uji *R Square* pada table 4.12 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,364 atau sama dengan 36,4 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,4 % sedangkan 63,6 % di tentukan oleh faktor lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward suatu penghargaan atau ganjaran yang akan diapresiasi dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja dan prestasi selama seseorang itu melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar $0.008 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira Finance Syariah.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerjaan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar $0.035 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti bahwa kepuasa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing Adira Finance Syariah*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Santoso Soroso, motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directes way*).

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar $0.038 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing Adira Finance Syariah*.

4. Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f sebesar $0.007 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan

H_0 ditolak, bahwa *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah.

5. Besar Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,364 atau sama dengan 36,4 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,4 % sedangkan 63,6% di tentukan oleh faktor lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda yang diperoleh nilai (sig) $0.008 < 0.05$. Artinya, *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah atau dengan kata lain H_a diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda yang diperoleh nilai (sig) $0.035 < 0.05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah atau dengan kata lain H_a diterima
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda yang diperoleh nilai (sig) $0.038 < 0.05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adira *Finance* Syariah atau dengan kata lain H_a diterima.
4. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh (sig) $0.007 < 0.05$. Artinya, *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah atau dengan kata lain H_a diterima.

5. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,4 % sedangkan 63,6 % ditentukan oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kajian teori, berikut ini dikemukakan saran bagi objek penelitian maupun penelitian lainnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis:

6. Bagi *leasing* Adira *Finance* Syariah Kota Bengkulu, hendaknya *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk ditingkatkan lagi.
7. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan memasukan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah Kota Bengkulu.
8. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan *literature* untuk memberikan informasi mengenai pengaruh *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *Finance* Syariah Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2018.
- Agus, Widiyanto Mika. *Statistik Terapan Dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Efek Media Komputindo. 2013.
- Ahid, Mudayana Ahmad. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Kes Mas Vol. 4.No. 2, 76 – 143. 2010.
- Asnaini, dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Bengkulu: Febi IAIN Bengkulu. 2016.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: 2007.
- Dewan Pengawas Syariah. *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustadz Dan Adi*. Jakarta. 2018.
- Djamil, Faturrahman. *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustad dan Adi*. Jakarta: DPS Adira Finance Syariah. 2018.
- Dwi, Nugroho Agung. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*. Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2. Juni 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2017.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.

- Fahmi, Irham. *Manajemen Teori, Kasus Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Feriyanto, dkk. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru. 2015.
- Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Gozali. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 23, Edisi 8*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro. 2016.
- Hafifuddin Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani. 2003.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. 2018.
- Hans P. Tampubolon, Bob Dan Nugraheni Rini. *Penghargaan Dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)*. (Diponegoro Journal Of Management, Vol. 2, No. 2. Tahun 2013).
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- Head, Usha Priya, Dan Eshwar Shakthi. *Rewards, Motivation And Job Satisfaction Of Employees In Commercial Banks- An Investigative Analysis*. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol. 4, No. 4. 2014.
- Irawanti, Arik. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*. skripsi UIN walisongo semarang. 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT.

- Grafindo Pers. 2016.
- Kementerian Agama RI. *Al-Quran'an Dan Tafsirnya*. Jakarta: Widya Cahaya. 2011.
- Mahesa, Deewar. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Semarang : Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010.
- Marselia Lanni. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen, Volume V, Nomor 1. 2016
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2013.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet. 2014.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2017
- Tim Penerjemahan Alquran. *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, Bandung: Cordoba Internasional Indonesia. 2013
- Wibowo, Setiyo. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)*". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2015.
- Widianto, Mika Agus. *Statistik Terapan Dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Efek Media Komputindo. 2013.
- Wijayanti, Dewie Tri. *Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol. 5, No. 2, 104-117. 2016.

Yuliana. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Syariah Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal Syariah. Skripsi. 2017.*

Yusuf, Hamali Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru. 2018.*

LAMPIRAN

Berikan tanda cheklist (✓) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut:

Keterangan Pilihan Jawaban:

- Sangat Setuju (5)
- Setuju (4)
- Kurang Setuju (3)
- Tidak Setuju (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)

I. Tentang *Reward* (X₁)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	<i>Reward</i>	5	4	3	2	1
1	Gaji yang terima di perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang Saudara lakukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja Saudara dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi, Saudara merasa dihargai oleh pimpinan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat bekerja Saudara di perusahaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Menurut Saudara perusahaan sudah memberikan tunjangan kepada saudara di perusahaan. ⁷¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Sumber : Skripsi Arik Irawati, 2016

II. Tentang Kepuasan Kerja (X₂)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Kepuasan Kerja	5	4	3	2	1
1	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir ⁷²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁷¹Arik Irawanti, “Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2016)

⁷²Setiyo Wibowo, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Motivasi Kerja	5	4	3	2	1
1	Saya selalu berusaha mencurahkan kemampuan, kecakapan untuk mencapai prestasi diri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan teman sekantor dan perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya membutuhkan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dan perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa nyaman dan cocok dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat ⁷³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sumber : Skripsi Setiyo Wibowo, 2015

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya selalu menghasilkan kerja yang dapat diterima oleh konsumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁷³Dody Chrisnanda, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri", (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2017)

6	Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri ⁷⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Tentang Motivasi Kerja (X₃)

Sumber : Skripsi Dody Chrisnanda, 2017

IV. Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Skripsi Setiyo Wibowo, 2015

Bengkulu, 10 April 2019

Peneliti

Nensi Permata Sari
NIM. 1516140094

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syakroni, M. Ag
NIP. 195707061987031003

Eka Sri Wahyuni, M.M
NIP. 197705092008012014

⁷⁴Setiyo Wibowo, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015)



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Patah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *REWARD*, KEPUASAAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*)

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang berjalan saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun penelitian yang terkait dengan judul diatas. Saya memohon kesediaan saudara/i untuk jawaban meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap semua jawaban yang saudara/i berikan sesuai dengan pengalaman saudara/i selama bekerja di bank syariah.

Semua jawaban yang diberikan murni digunakan hanya untuk kepentingan peneliti. Untuk itu, mohon semua pertanyaan dijawab dan semua data identitas saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas kesungguhan, keikhlasan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk

Jawablah pertanyaan ini dengan jujur, sesuai dengan apa yang dirasakan dan perkiraan, setelah itu beri tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

I. Data Peneliti

Nama : Nensi Permata Sari
NIM : 1516140094
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : IAIN Bengkulu

II. Data Pribadi Responden

Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin : Pria Wanita
Usia Responden :
 17-27 Tahun 49-57 Tahun
 28-37 Tahun 58-68 Tahun
 38-47 Tahun > 68 Tahun



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap Karyawan *Leasing Adira Finance Syariah*



Pengisian Kuesioner Terhadap *Leasing Adira Finance Syariah*