

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA
BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PRABUMULIH**



Oleh :

Ahmad Renaldo

NIM : 13190010

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PALEMBANG

2017



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JL. PROF. K. H. ZAINAL ABIDIN FIKRI, TELEPON. : (0711) 354668, PALEMBANG 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

Nama : Ahmad Renaldo
NIM/Jurusan : 13190010/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada
Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 05 September 2017

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal 01 - NOV - 2017 Pembimbing Utama : Juwita Anggraini M.H.I

t.t

Tanggal 01 - NOV - 2017 Pembimbing Kedua : Aryanti SE.MM

t.t

Tanggal 01 - NOV - 2017 Penguji Utama : Nilawati S.Ag, M.Hum

t.t

Tanggal 06 - NOV - 2017 Penguji Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS, MM

t.t

Tanggal 21 - NOV - 2017 Ketua : Titin Hartini, S.E, M.Si

t.t

Tanggal 06 - NOV - 2017 Sekretaris : Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum

t.t

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Renaldo
NIM : 13190010
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 22 Agustus 2017

Saya yang menyatakan,



Ahmad Renaldo
NIM :13190010



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan
Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan
Daerah Kota Prabumulih**

**Ditulis oleh : Ahmad Renaldo
NIM : 13190010**

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

Palembang, 2 Oktober 2017



Dekan,

**Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP.197011261997032002**



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
IAIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan
Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah
Kota Prabumulih**

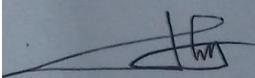
Yang ditulis oleh:

Nama : Ahmad Renaldo
NIM : 13190010
Program : SI Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

Pembimbing I,


Juwita Anggraini M.H.I
NIP.198405192011012006

Palembang, 15 Agustus 2017
Pembimbing II


Aryanti SE.MM
NIK.1605061701

MOTTO

Hidup ini seperti sepeda Agar tetap seimbang kau harus terus bergerak

(Ahmad Renaldo)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya ini

teruntuk:

Ayah saya Orba Ridho dan Ibu saya Yuliana yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa, dan dukungan yang tak henti-hentinya kepada saya hingga saat ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama Latin | Huruf | Keterangan |
|------------|------------|-------|-------------------------|
| ا | Alief | - | tidak dilambangkan |
| ب | Ba>' | B | - |
| ت | Ta>' | T | - |
| ث | S a>' | S | s dengan titik di atas |
| ج | Ji>m | J | - |
| ح | H{a>' | H{ | h dengan titik di bawah |
| خ | Kha>' | Kh | - |
| د | Da> | D | - |
| ذ | Z a> | Z | z dengan titik di atas |
| ر | Ra>' | R | - |
| ز | Za>' | Z | - |
| س | Si>n | S | - |
| ش | Syi>n | Sy | - |
| ص | S{a>d | S{ | s dengan titik di bawah |
| ض | D{a>d | D{ | d dengan titik dibawah |
| ط | T{a>' | T{ | t dengan titik di bawah |
| ظ | Z{a>' | Z{ | z dengan titik di bawah |
| ع | `Ain | ‘ | koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | - |
| ف | Fa>' | F | - |
| ق | Qa>f | Q | - |
| ك | Ka>f | K | - |
| ل | La>m | L | - |
| م | Mi>m | M | - |
| ن | Nu>n | N | - |
| و | Wa>wu | W | - |
| ه | Ha>' | H | - |
| ء | Hamzah | ` | Apostrof |
| ي | Ya>' | Y | - |

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدم : muqaddimah

قنيدملا قرونملا : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah di akhir kata

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةٍ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdati rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

a. Fathah (---) = a

b. Kasrah (---) = i

c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

a. (اي) = ay

b. (ي --) = îy

c. (او) = aw

d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

a. (ا---) = a>

b. (ي---) = i>

c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

| | | |
|-------|---|------------------------------------|
| H | = | Hijriyah |
| M | = | Masehi |
| hal. | = | halaman |
| Swt. | = | <i>subḥânahu wa ta‘âlâ</i> |
| saw. | = | <i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i> |
| QS | = | al-Qur`ân Surat |
| HR | = | Hadis Riwayat |
| terj. | = | terjemah |

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA
BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PRABUMULIH**

**Oleh
Ahmad Renaldo
Nim : 13190010**

ABSTRAK

Tenaga Kerja merupakan yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini

Berangkat dari fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih dalam mengenai bagaimanakah “ **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih**”

Dalam penelitian ini, peneliti ini, peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendapatan deskriptif. Sedangkan dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan tenaga kerja haruslah dilindungi dan diberi motivasi kerja perhatian yang khusus, serta memberikan gaji yang layak sesuai dengan propesi sesuai dengan propesi yang dijalani karyawan tersebut dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisian antara karyawan dan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi Islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep *maslahah*.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan studi S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih”**. Sholawat ma'a salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqomah di jalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku dan murobbiahku yang merupakan sumber inspirasi dan senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, bimbingan, nasehat serta do'a yang tiada hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis menghaturkan segenap ucapan terimakasih yang tiada batas kepada:

1. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2. Ibu Mismiwati, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam NegeriRaden Fatah Palembang
3. Ibu Juwita Anggraini M.H.I selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
4. Ibu Aryanti SE.M.M selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
5. segenap dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis;
6. sahabat-sahabat seperjuanganku: Aditia, Een, Rizka Okta Reza dan teman-teman Ekonomi Islam 1 lainnya terima kasih atas semangat dan kerjasamanya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi
kita semua dan bermula ibadah di sisi Allah Swt. Aamin...

Wassalamu alaikum Warahmatullah Wabarakatu.

Palembang, 22 Agustus 2017
Penulis



Ahmad Renaldo
NIM 13190010

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Dan Manfaat | 5 |
| D. Penelitian Terdahulu..... | 7 |
| E. Kerangka Teori | 14 |
| F. Metodologi Penelitian | 16 |
| 1. Jenis Penelitian | 16 |
| 2. Lokasi Penelitian..... | 16 |
| 3. Sumber Data | 16 |
| 4. Metode Pengumpulan Data | 18 |
| 5. Teknik Analisis Data | 21 |
| G. Sistematika Penulisan..... | 22 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | 23 |
| 1. Makna dan Deskripsi Kerja | 23 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja | 23 |
| b. Standar Pekerjaan | 25 |
| c. Deskripsi Kerja | 26 |

| | |
|--|----|
| 2. Faktor Resensi Kinerja | 27 |
| a. pengertian Kinerja | 27 |
| b. Faktor-Faktor Yang menentukan dan mempengaruhi pencapaian Kinerja..... | 30 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 39 |
| 3. Motivasi Kerja dalam Islam (syariah) Secara umum | 40 |

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran umum penelitian | 43 |
| B. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih | 44 |
| C. Struktur organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih | 46 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih..... | 56 |
| a. Motivasi kerja..... | 56 |
| b. Pengakuan dan prestasi | 57 |
| c. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan..... | 57 |
| d. Kondisi lingkungan kerja | 58 |
| e. Keinginan untuk naik jabatan..... | 58 |
| f. Kompensasi yang memadai | 59 |
| g. Supervisi yang baik | 59 |
| h. Jaminan Pekerjaan | 60 |
| i. Status dan Tanggung Jawab | 60 |
| j. Peraturan pekerjaan fleksibilitas..... | 61 |

| | |
|---|----|
| B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dalam Pandangan Syariah..... | 61 |
|---|----|

BAB V PENUTUP

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 69 |
| B. Saran..... | 69 |

BIODATA PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang sumber daya manusia masih ada masalah di badan keuangan daerah sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya asing manusia.¹

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang berada dalam perusahaan, yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada didalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi bertujuan untuk mengiarkan agar semua karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong manusia bekerja dengan giat dalam suatu badan usaha. Semakin besar motivasi yang diberikan atau diperoleh seseorang maka semakin giat seseorang tersebut dalam menjalankan aktivitasnya.²

Namun motivasi kerja karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan Kerja Masyarakat Badan Keuangan Daerah Prabumulih. Motivasi yang belum memadai sering dihadapi oleh perusahaan manapun terkait dengan upaya meningkatkan keuntungan yang diperoleh Masalah motivasi kerja ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

¹Subur Wijaya, (*faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal- libo Estate kecamatan kandis Kabupaten Siak ,Uin suska riau , 2013*) hlm. 1

² Subur wijaya, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja Karyawan, hlm.2

Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih merupakan suatu perusahaan milik Pemerintah yang bergerak disektor Badan Keuangan, karyawan adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai di bidang pengelolaan keuangan dan asset. Karyawan adalah mitra kemajuan dan pertumbuhan organisasi pada saat ini dan dimasa mendatang, sebagaimana layaknya harapan perusahaan pada umumnya, Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang optimal di Badan Keuangan Daerah.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa menyeimbangkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki, apakah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja Perana Prasarana Badan Keuangan Daerah karyawannya.³

Dalam berbagai literatur dijelaskan salah satu ciri manusia yang berkualitas adalah mereka yang mengutamakan kinerja optimal dan beretika, memiliki kedisiplinan, kemandirian, inovasi kreativitas.⁴

Perencanaan tenaga kerja tenaga kerja yang menyangkut jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut dengan persyaratannya, tenaga kerja sangat penting dibuat karena mengingat setiap tahun ada saja karyawan yang keluar baik karena pensiun, permintaan sendiri atau diberhentikan oleh perusahaan akibat terjadi kekosongan pegawai dalam perusahaan dan ini tidak perlu terjadi jika perusahaan sudah membuat perencanaan tenaga kerja dari hasil rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang ada, maka perusahaan harus melaksanakan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu beserta jumlahnya.

³Mardiyah, *manajemen sumber daya manusia*, Lembaga Penelitian UIN (jakarta:Press, 2006), hlm. 45

⁴Nur Hidayati Dalam Penelitiannya yang Berjudul ”*sistem Rekrutmen karyawan pada PT. BRI Syari'ah Cabang Palembang dalam upaya meningkatkan Efektivitas kerja karyawan*”(2006), hlm. 1

Pengelolaan sumber daya memiliki mulai dari perencanaan analisis jabatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri tetapi harus secara bersamaan didalam suatu perusahaan terhadap berbagai jenis pekerjaan atau

jabatan, jenis pekerjaan tersebut saling mendukung satu sama lainnya namun setiap pekerjaan memiliki Batasan tertentu seperti apa saja yang harus dikerjakan atau tugas-tugas yang harus wewenang serta tanggung jawab terhadap suatu pekerja agar suatu pekerjaan dapat diketahui kebutuhan informasi-tentang pekerjaan tersebut dalam melakukan analisa kebutuhan suatu pekerjaan perlu direncanakan secara matang jangan sampai dalam suatu jenis pekerjaan terjadi tumpang tindih dengan pekerjaan lainnya. Agar hal ini tidak terjadi maka perlu dicari tahu lebih mendalam informasi-informasi apa saja yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, barulah kemudian dirancang suatu job analisis yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan karyawan tersebut perlu direncanakan secara matang agar tidak terjadi kekosongan didalam suatu perusahaan.⁵

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih sesuai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain kepemimpinan, insentif, atau gaji, jenjang karir, dan fasilitas kerja.

HR. Ahmad juga menyebutkan, *Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (profesional atau ahli). Barang siapa bersusah-payah mencari dijalan Allah Azzah wajalla.*⁶

Dari hadist diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.⁷

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul

“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih “

⁵Kasmir, *manajemen perbankan*, (Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 137

⁶ www.motivasi islam. com

⁷ *Ibid*.hal

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

bagaimana Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih ?

C. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan faktor faktor mempengaruhi motivasi kerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis secara berikut :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengkaji faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

1. Manfaat bagi Penulis

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan tinggi serta sebagai sarana mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang telah dipelajari sekaligus untuk menambah pengetahuan tentang faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat untuk Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Sebagai bahan masukan bagi Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dalam mengkaji mengevaluasi dan merivisi faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3. Manfaat untuk Akademik

Penelitian ini dapat menambah bahan kajian tentang faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dan dapat digunakan sebagai buah referensi untuk penelitian yang relevan khususnya Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya :

1. Hesti Suprihatiningrum, Judul penelitian, faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian, berdasarkan prasurey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja. Perbedaan, Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Persamaanya, analisis kualitatif Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar.⁸
2. Elisabeth Novi Ariwardani, Judul penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi kasus pada Hotel Dana Solo), Hasil penelitian, menganalisis faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Perbedaan dalam penelitian ini menjelaskan faktor kinerja karyawan secara konvensional. Persamaan, memberikan solusi strategi yang baik terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan .⁹
3. Hannah Darah Vanzuela Garay, Judul Penelitian, “Kinerja Extra-role Dan Kebijakan Kompensasi Hasil Penelitian, “Kinerja Extra- role Dan Kebijakan Kompensasi Manfaat dan Keuntungan dari kerja Extra–role

⁸Hesti Suprihatiningrum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang, (2013)

⁹Elisabeth Novi, Ariwardani, *Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Palembang*, (2011).

telah terbukti secara empiris mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.¹⁰

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi yang berjudul Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Variabel yang digunakan adalah motivasi kepuasan kerja kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja dengan variabel dependen prestasi kerja. Hasil penelitian, menunjukkan (1) Dari hasil perhitungan terbukti bahwa secara bersama-sama maupun secara individual faktor motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan berasosiasi signifikan dengan Prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.¹¹
5. Sri Murni Dewi, Judul penelitian, faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang Hasil Penelitian, Berdasarkan hasil penelitian ini ingin menguji apakah persepsi upah, pendidikan, Perbedaan kemampuan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi Persamaan. Terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan diperumahan Green Hills kota Malang.¹²
6. Muhamad Imam Fathoni, Judul penelitian, Praktik penerapan manajemen SDM berbasis Islam pada perusahaan (Studi kasus pada PT. AWFA

¹⁰ Hannah Dara Vanzuela Garay, "Kinerja Extra Role Dan Kebijakan Kompensasi Sinergi Vol 1 Januari (2014).

¹¹ Sariyath, .Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Buliten Studi Ekonomi Volume 11 Nomor tahun (2012)

¹²Sri Murni Dewi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang (2013).

SAMART MEDIA). Hasil penelitian, menentukan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dan syari'ah. Perbedaan, dilihat dari penerapan manajemen SDM yang berkualitas. Persamaan, menentukan faktor sumber daya manusia pada prinsip Islam dan syar'ah .¹³

7. Tuti Sulastri, Judul penelitian, Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen. Hasil penelitian, Berdasarkan hasil pengujian kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin. Persamaan, motivasi yang disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi Perbedaan, Populasi penelitian ini adalah semua dosen (tetap maupun tidak tetap) pada Universitas Islam (UNISMA).¹⁴
8. Arief Subyanto, Judul penelitian, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Hasil penelitian, Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus Perbedaan, Metode analisis data yang digunakan. Untuk pengujian model dalam penelitian ini adalah *Structural Equation*

¹³ .Muhamad Imam Fathoni Fakultas Syari'ah jurusan Ekonomi Islam IAIN Raden Fatah Palembang, (2012).

¹⁴Tutu Sulastri, *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen*"Vol, 1 No Maret (2013).

*Modeling (SEM) dengan two- step approach to SEM, Persamaan Dengan SEM model penelitian akan diuji statistik secara simultan.*¹⁵

9. Anung Pramudyo, Judul penelitian, Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertais Wilayah V Yogyakarta. Hasil penelitian, Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. Perbedaan, Sampel diambil dari populasi yang berupa dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang berjumlah 773 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Persamaan, sama-sama menggunakan metode kualitatif pada penentuan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerjanya model penelitian ini.¹⁶
10. Agus Arianto Toly, Judul Penelitian, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada staf Kantor Akuntan Publik” Hasil Penelitian, ini Konflik Peran ketidak jelasan peran: Perubahan Organisasional¹⁷

¹⁵Arief Subyanto, *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD diKabupaten Sleman)* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol No.1 Maret , (2013) 11-19

¹⁶ Anung Pramudyo, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertais Wilayah YogyakartaVol 1, No 1, Febuari (2010)

¹⁷ Agus Arianto Toly,” Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Publik” vol 3 No 2 (2012)

Tabel. A.1

| No | Nama/ Tahun | Judul | Hasil Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|-----------|---|--|---|--|---|
| 1 | Hesti Suprihatiningrum (2013) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa tengah) | Berdasarkan prasurevey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja | Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah Analisis kualitatif dan kuantitatif. | Analisi Kualitatif Dalam Penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar. |
| 2 | Elisabeth Novi Ariwardani (2011) | Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Dana Solo) | Menganalisis faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. | Dalam penelitian ini menjelaskan faktor kinerja karyawan secara konvensional. | Memberikan solusi strategi yang baik terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan |
| 3 | Hannah Darah (2014) | Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi | Manfaat dan Keuntungan dari Extra-role telah terbukti secara Empiris mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan | Kinerja Extra role, manager atau akademis sumber daya manusia berusaha mendorong kinerja extra atau menumbuhkan kinerja extra-role | Kedalam penilaian kinerja mampu meningkatkan atau mendorong munculnya kinerja tersebut. |
| 4 | Sariyathi (2012) | Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja | Menunjukkan (1) Dari hasil perhitungan terbukti | Dan kemampuan berasosiasi signifikan | Dari hasil perhitungan juga terbukti |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|--|--|
| | | Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung | bahwa secara bersama-sama maupun secara individual faktor motivasi, kepuasan kerja kondisi fisik pekerjaan, | dengan prestasi kerja karyawan PDAM kabupaten klungkung. | bahwa faktor kemampuan memiliki asosiasi paling kuat dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung |
| 5 | Sri Murni Dewi (2013) | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang | Berdasarkan hasil kajian tersebut, penelitian ini ingin menguji apakah persepsi upah, pendidikan, | Kemampuan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi | Terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan dipumahan Green Hills Kota Malang. |
| 6 | Muhamad Imam Fathoni (2012) | Praktik Penerapan Manajemen SDM Berbasis Islam pada Perusahaan (Studi pada PT. AWFA SMART MEDIA | Menentukan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dan syari'ah. | Dilihat dari penerapan manajemen SDM yang berkualitas. | Sama menentukan faktor sumber daya manusia pada prinsip Islam dan syari'ah. |
| 7 | Tuti Sulastri (2013) | "Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen". | Berdasarkan hasil pengujian. Kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja | Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma | .Populasi penelitian ini adalah semua dosen (tetap maupun tidak tetap) pada Universitas Islam "45" |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|
| | | | yang ditunjukkannya, | Bekasi. | |
| 8 | Arief Subyantoro (2013) Fakultas Ekonomi UNP” Veteran” Yogyakarta, | Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimensi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD diKabupaten Sleman) | Karakteristik individu.Karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. | Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian model dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Model</i> (Moderating SEM). | Bersamaan Dengan SEM model penelitian akan diuji statistik secara simultan . |
| 9 | Anung Pramudyo (2010) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta | Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertais Wilayah V Yogyakarta. | Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan pada kopertais Wilayah V Yogyakarta. | Sampel diambil dari populasi yang berupa dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang berjumlah 773 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. | Seorang dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi, kompetensi yang sesuai serta kepemimpinan dan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja dosen. |
| 10 | Agus Arianto Toly (2012) | “Analisis Faktor Faktor yang mempengaruhi Turnover | Konflik Peran Ketidak Jelasan Peran Perubahan: | Tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf | Studi ini mengidentifikasi bahwa (KAP) harus |

| | | | | | |
|--|--|---|----------------|--|---|
| | | Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik” | organisasional | akuntan telah menimbulkan biaya potensi untuk kantor Akuntan (KAP) | memberi perhatian terhadap beberapa faktor organisasional, seperti komitmen organisasional. |
|--|--|---|----------------|--|---|

E. Kerangka Teoritik

Menurut Sukimo (2003:2008) Motivasi kerja adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan kekuatan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut sukarno (2004:36) motivasi adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, Motivasi adalah hasrat/kemauan seseorang individu untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi.¹⁸

Deskriptif kerja didalam perusahaan merupakan ketentuan keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab yang disyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. dengan kata lain, ini merupakan penetapan persyaratan kerja pada perusahaan yang terus berjalan, persyaratan sumber daya manusia, yakni jumlah dan jenis ditentukan berdasarkan deskripsi kerja.¹⁹

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor produksi yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa, sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempertahankan eksetensi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi kerja secara optimal.

Didalam padangan Islam atau syari’ah tidak ada perbedaan antara pekerja fisik dan pekerja intelektual. Tidak ada yang lebih hina diantara keduanya atau lebih mulia satu diantara lainnya. Rasulullah SAW, sendiri pernah memberikan kebanggaan dan pujiunya tidak pernah telapak tangan yang kasar sebagai sesuatu.²⁰

¹⁸ Subur Wijaya, (faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal-libo Estate kecamatan kondis kabupaten Siak, Uin suska riau, 2013), hlm 20

¹⁹ David F. Folion, *Manajemen Karyawan* (penerbit, Platinum, 2013) hal: 40

²⁰ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit: CV. Mandar Maju, 2010) hal: 57

Pembahasan diatas akan digunakan sebagai rujukan yang dilakukan sebagai penelitian di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih, setelah itu akan divertifikasikan ke konsep yang paling sesuai dengan praktik yang diterapkan serta data yang diperoleh dilapangan.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termaksud kedalam penelitian lapangan yaitu *field reserch* mengumpulkan data secara langsung pada lokasi penelitian dan tatapan muka langsung kepada objek penelitian, yakni Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih.

2. Lokasi Penelitian

Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih, JL. Jendral Sudirman KM. 12 Gedung Pemkot Prabumulih it. 1 Kel. Sindur, Kec. Cambai

3. Sumber Dan jenis Data

a. Sumber data

Sumber data yaitu subyek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder.

a. Data primer adalah data yang didapat dari hasil wawancara secara langsung dengan para responden.

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.²¹ Dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam pandangan Ekonomi Islam dan lain yang diperoleh dari buku.

²¹Muhamad, *Metodologi penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm: 102

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang digambarkan, dianalisis secara deskriptif, Penelitian deskriptif merupakan penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.²² Semua hasil diperoleh data dari jawaban wawancara yang membahas persoalan faktor–faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan

4. Populasi dan sampel penelitian

a. Populasi

Populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut atau dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang insitusi-insitusi, benda-benda.²³ Informasi tentang populasi sangat diperlukan untuk menentukan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih. Keseluruhan karyawan yang berprofesi sebagai karyawan sebanyak 135 orang karyawan dari keseluruhan Data Karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 14 orang karyawan yaitu 10 % dari jumlah karyawan yang berprofesi sebagai karyawan. Penentuan sampel ini dibenarkan, karena menurut sugiono jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil 100% dan jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka sampel boleh diambil antara 1 %, 5% atau 10%.²⁴ Pengambilan sampel dalam peneliti ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan Pertimbangan tertentu pertimbangan tentu misalnya:

1. orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.²⁵

²² Arikunto Suharsimi, *produser penelitian suatu pendekatan*, (jakarta: PT.Rineka Cipta, 1996), hlm. 127

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.45

²⁴ *Ibid*, hlm.124

²⁵ Sugiono, *Metodo Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.218-219

2. Karyawan tetap yang bekerja selama maksimal 5-10 tahun di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yang sedang penulis teliti.
3. Karyawan honor yang bekerja selama maksimal 2-4 tahun di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yang sedang penulis teliti.

G. Metode Pengumpulan data

Pada jenis penelitian ini data dikumpulkan dengan berbagai metode atau teknik

a. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau perantara yang mengetahui perseolan dan objek yang sedang diteliti. wawancara dilakukan dengan 14 orang karyawan bagian pekerjaan staf aset staf subbag perencanaan staf pendapatan staf sekretaris Staf pemb bend penerimaan staf pembukuan & pelaporan staf bid Pemd staf & plg kasi pembukuan kasi mutasi aset kasi penetapan bid pengelola keuangan kepala sub bidang pengolahan data pelaporan bidang pendataan pendaftaran. di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁶

Wawancara merupakan studi penting tentang Intraksi antara manusia sehingga Wawancara dapat merupakan alat sekaligus objek yang mensosialisasikan kedua belah pihak yang mempunyai status yang sama.²⁷

Jadi dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara secara langsung dengan pihak karyawan atau pimpinan Badan Keuangan Daerah tersebut. Dari wawancara ini didapat dan diperoleh data-data

²⁶Sugiyono *Metodologi penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R dan D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), hlm: 240

²⁷Sedarmanyanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung:Mandar Maju, 2011),hlm. 80

mengenai motivasi kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih.

b. Studi pustaka

Menurut M. Nazir dalam bukunya yang berjudul metode penelitian, mengemukakan bahwa studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Yaitu berkaitan dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih.

c. Pengamatan

Yaitu dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti dengan cara mewawancarai. Teknik pengamatan menuntut

adanya pengamatan dari seorang peneliti yang baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen yang berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan lainnya.²⁸

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang berasal dari dokumen yang ada pada di Badan Keuangan Daerah kota Prabumulih dalam bentuk Wawancara dan bentuk file di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang suda berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumentasi pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif .²⁹

Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan atau arsip yang terdapat pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

²⁸Muhamad, *Metodologi Penelitian islam*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2008), hlm:150

²⁹Sugiyono *Metodologi Penelitian Kualitatif dan kuantitatif dan R dan D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), hlm:240

H. Teknik Analisis Data

Menggunakan deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh.³⁰ Metode yang dimulai dengan cara menumpulkan data, mencatat dan mengklafikasikan sifat dan objek yang diteliti kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung yang berisi semua peristiwa dan pengamalan dan dilihat serta dicatat selengkap dan seobjektif mungkin.³¹

Data yang dikumpulkan berupa observasi wawancara dan dokumentasi dari pihak Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih, selanjutnya dianalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan dan masalah apa saja yang sering keluar pada Motivasi kerja karyawan dianalisis dalam pandangan syari'ah Islam secara deskriptif kualitatif, sehingga pada akhirnya diambil kesimpulan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat khusus sehingga hasil penelitian akan mudah dimengerti.

³⁰ Rivan Ramadhan, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. PUSRI (PERSERO) Palembang*," *Skripsi* (Palembang Universitas Muhamadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2013), hlm. 28 (tidak diterbitkan).

³¹ Melong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2007), hlm: 211

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis, dengan hal demikian penulis perlu menyusun sistematika sedemikian Rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah di pahami. Adapun sistematika tersebut adalah :

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan telah pustaka, kerangka teoristik, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

tentang penelitian terdahulu, makna dan deskripsi kerja, standar pekerjaan, pengertian motivasi kerja. faktor-faktor yang menentukan dan mempengaruhi pencapaian kinerja, dan motivasi kerja dalam Islam (syari'ah) secara umum,

Bab III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

yaitu sejarah singkat tentang Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dan visi misi yang diterapkan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa dari pembahasan penelitian berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dan menganalisa faktor-faktor motivasi kerja dalam kaidah Ekonomi Islam.

Bab V : KESIMPULAN,

Berisi saran-saran dan kesimpulan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Makna dan Deskripsi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Kata latin “*Movere* yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan kata ‘*Mover*” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “*Motivation* yang berarti Pemberian motif, Penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”³²

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk dapat menyatakan diri secara objektif kedunia ini sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memahami kebenaran dirinya. Hendrson menambahkan bahwa, “manusia perlu bekerja dan ingin bekerja serta pekerjaan yang berarti memberikan dampak fisik dan emosi.”³³

Ada beberapa jenis pekerja yaitu:

- 1) *Workaholic* yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja.
- 2) *Workshy* yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan sesuatu yang menjijikan
- 3) *Work Tolerant* yaitu orang yang bekerja sedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimum dan memandang pekerja sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan.

³²Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Albeta, Bandung 2016) hal: 200

³³Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung penerbit: CV. Mandar Maju, 2010) hal: 90

Menurut Baneth didalam orientasi manusia dalam pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Orientasi Ekonomi (*intrumental*) yaitu pekerja memandang pekerjaan dari sudut uang yang didapat.
- 2) Orientasi sosial (*Relasional*) yaitu pekerjaan sebagai suatu lingkungan sosial yang didominasi oleh hubungan interpersonal/loyalitas personal.
- 3) Orientasi Psikologi (*Personal*) yaitu pekerja mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut wahjosumidjo (2001:42) faktor yang meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat minat, kepuasan pengalaman, dan lain lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.³⁴

B. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan pada dasarnya berisi ukuran atau tolak ukur mengenai efektivitas, efisiensi dan produktivitas pelaksanaan pekerjaan/jabatan yang menggambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan dan hasil kerja seseorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dilingkungan sebuah organisasi perusahaan. Pemahaman terhadap pekerjaan, kemampuan pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya yang dinilai itu, harus sesuai dengan tugas-tugas pekerjaan masing-masing.

Standar pekerjaan adalah tingkat kinerja atau tingkat pencapaian tujuan atau target kerja yang diharapkan tercapai, dengan pendekatan yang bersifat realistis terukur dan memiliki hubungan yang jelas dengan laba yang hendak dicapai perusahaan dan hasilnya bagi karyawan.

Standar pekerjaan kualitatif berupa tolak ukur pelaksanaan pekerjaan yang menggambarkan peringkat ketetapan, kerapian kelancaran, efisiensi dan efektivitas cara atau metode kerja, maupun manajerial,

³⁴Emprintsuny ac id /9035/25202/, hlm. 23

kualitas kepribadian, kemampuan memecahkan masalah pengambilan keputusan, kualitas kreativitas dan inisiatif.

Standar pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan deskripsi pekerjaan sebagai hasil kegiatan analisis pekerjaan. deskripsi atau uraian pekerjaan harus dipergunakan sebagai acuan utama dalam merumuskan standar pekerjaan, karena didalamnya terdapat informasi mengenai tugas-tugas wewenang tanggung jawab cara mengerjakan didalam suatu perusahaan.³⁵

C. Deskripsi kerja

Deskripsi kerja adalah ketentuan keterampilan, kemampuan dan tanggung jawab yang disyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. dengan kata lain, ini merupakan penentuan persyaratan kerja. pada perusahaan yang terus perjalan, persyaratan sumber daya manusia, yakni jumlah dan jenis, ditentukan berdasarkan deskripsi kerja. deskripsi kerja secara umum berdasarkan pada kondisi dimana pekerjaan itu dilakukan, hubungan dengan pekerjaan lain dan tugas pekerjaan. Deskripsi kerja memberikan otonomi berbagai pekerjaan sehingga sesuai dengan pegawai yang telah memenuhi kualifikasi deskripsi kerja.

Tujuan deskripsi kerja adalah:

- 1) Memberikan rincian yang cukup akan utama dan tanggung jawab.
- 2) Memberikan dasar untuk persiapan hasil kunci, tujuan dan memastikan bahwa orang yang direkrut sesuai secara keseluruhan.
- 3) Membantu mengindefikasikan karakteristik pekerjaan.
- 4) Membantu menentukan apakah kandidat yang prospektif memenuhi kualitifikasi untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga menghilangkan pemborosan waktu dan sumber daya.³⁶

Deskripsi pekerjaan harus memudahkan inisiatif apa yang seharusnya menjadi tujuan deskripsi kerja sebuah deskripsi kerja seharusnya memberikan ruang yang cukup bagi seseorang untuk mengambil inisiatif

³⁵Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen kinerja di industri*, (Yogyakarta, Penerbit: Gadjah Madu University Press), hal: 112

³⁶David F. Foliono, *Manajemen karyawan*, (Platinum, cetak 1, November 2013) hal: 40

dan dimana hasilnya dapat diukur dengan beberapa cara. Dimana level pencapaian ditentukan dalam pengukuran, adalah hal penting bahwa level ini diperbaharui secara berkala.³⁷

2. Faktor Resensi Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Dalam kamus bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut Schermerson, Hunt dan Osbron mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.³⁸

Kinerja yang pengertiannya telah diuraikan di atas perlu atau harus dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerja/karyawan, agar secara terus menerus berusaha memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.³⁹

Kebijakan Penarikan tenaga kerja menggambarkan keinginan atau tujuan penarikan tenaga kerja. Misalnya manajemen akan berusaha mendapatkan orang yang terbaik untuk jabatan atau akan berusaha mengisi semua jabatan dengan mereka yang memiliki syarat-syarat yang sebaik-baiknya.⁴⁰

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Nur Hidayati⁴¹ menyebutkan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan efektif dalam menetapkan rencana sistem proses dan tujuan yang ingin dicapai karyawan adalah penjual jasa (dipikirkan dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Posisi Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas

³⁷Ibid,47

³⁸Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit: Gadjah Madu University Press), hal: 62

³⁹ Ibid hal: 67

⁴⁰Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Penerbit:CV. Mandar Maju, 2010) hal: 55

⁴¹Nur Hidayati Dalam Penelitiannya yang berjudul "*Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. BRI Syariah Cabang Palembang dalam upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*" (2006), hlm. 23

karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia, semula SDM merupakan terjemahan dari human resources namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang yang menyatarkan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁴²

Sedangkan menurut Fathoni dalam bukunya “*Management Sumber Daya Manusia*.”⁴³ mengatakan sumber daya manusia sering disebut sebagai “*Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). sumber daya manusia juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan keahlian yang dimiliki oleh manusia manusia sebagai perencana, pelaksanaan, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut dari Sutrisno.⁴⁴ merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompratif tetapi juga nilai kompretif–generatif–inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence creativity dan imagination: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

⁴²Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), hlm. 8

⁴³Fathoni, *Management Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia 2006), hlm. 4

⁴⁴Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), hlm. 4

B. Faktor–Faktor Yang menentukan dan Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor–Faktor yang mempengaruhi kinerja Dalam buku adalah sebagai berikut :.⁴⁵

- 1) Kemampuan dan ketangasan Karyawan yaitu, kemampuan untuk menyelesaikan satu pekerjaan dalam satu cara yang efisien dan kompeten.
- 2) *Managerial Skills* atau kemampuan pimpinan perusahaan yaitu, kemampuan manajer yang ingin tau tentang semua hal tentang keterampilan para karyawan dan memanfaatkan mereka dalam mempertinggi tujuan perusahaan. manajemen kinerja yang efektif dan efisien dilakukan sebagai kegiatan membantu pekerja menemukan kemampuan potensi yang ditindak lanjuti dengan memberikan peluang untuk mewujudkan menjadi prestasi melalui penempatannya dibidang kerja atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan potensi suatu karyawan.⁴⁶
- 3) Lingkungan kerja yang baik yaitu, hubungan antara pemilik, manajer dan karyawan berjalan dengan baik, serta lingkungan kerja yang bersih dan tidak membahayakan para karyawan. lingkungan kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan tersedianya waktu untuk ide–ide baru, tinggi rendahnya tingkat

⁴⁵Rivan Ramadhan, ”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. PUSRI (PERSERO) Palembang “Skripsi”*,(Palembang Universitas Muhamadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2013), hlm.13. (Tidak diterbitkan)

⁴⁶David F. Folion, *Manajemen Karyawan*, (Platinum, Cetak 1, November 2013) hal: 13

komplik, keterlibatan dalam menukar pendapat, suasana yang santai tingkat saling percaya dan keterbukaan.⁴⁷

- 4) Upah kerja yaitu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang berbentuk upah, bonus, bagi hasil ataupun uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan.⁴⁸
- 5) Motivasi yaitu, Merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam kelompok atau perusahaan.
- 6) Disiplin yaitu, merupakan napas dari organisasi dan merupakan unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen yang berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus ditegakkan dalam organisasi, dengan pengetahuan tersebut karyawan akan berusaha melaksanakan dengan baik dan menghindari dari penyimpangan–penyimpangan.⁴⁹
- 7) Pendidikan dan pengalaman kerja yaitu sangat penting untuk mengarah seseorang karyawan untuk ditempatkan dimana sesuai kemampuan

⁴⁷ Faisal Badroen, *MBA, Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana, Cetak 1 Juli 2006) hal: 184

⁴⁸ Wawancara tanggal 13 Mei 2017 jam 08,15 wib

⁴⁹ Faisal Badroen, *MBA, Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana, Cetak 1 Juli 2006) hal: 183-187

karyawan tersebut. Dengan pendidikan dan pengalaman kerja menentukan baik atau tidak.⁵⁰

Kontrak kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam proses MSDM. dimana dalam kontrak kerja terdapat perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan memperjelas kontrak kerja, mengingat banyaknya permasalahan dalam hubungan antara Manajemen (perusahaan) dengan pekerja/karyawan dikarenakan masalah kontrak kerja.⁵¹

Selain itu ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya karena itu tidak boleh menuntut seseorang pekerja agar mencurahkan tenaga kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar. karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari hari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. pembatasan jam bekerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.

Disamping itu, bentuk pekerjaan juga harus ditetapkan, semisial mengali tanah, menombang atau melunak benda, menempah besi, memecah batu, mengemudi mobil atau bekerja dipenambangan yang juga harus dijelaskan adalah kadar tenangnya. dengan begitu pekerjaan tersebut benar-benar telah ditentukan bentuknya, waktu, upah dan tenaga yang harus dicurahkan dalam melaksanakannya. memperbolehkan menggunakan pekerja syari”ah juga menetapkan pekerjaan-pekerjaanya jenis, waktu, upah serta tenangnya. upah yang diperbolehkan seorang pekerja sebagai kompensasi dari kerja yang dilakukan itu merupakan hak milik orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang telah dicurahkan.⁵²

Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus bersedia dan berusaha mengikuti sertakan SDM dilingkunganya secara optimal, terutama yang potensi/berkualitas menyampaikan gagasan saran, Kritik, pendapat kreativitas, inisiatif dll, dalam rangka

⁵⁰ Wawancara tanggal 13 mei 2017 jam 08,15 wib

⁵¹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta, Penerbit: Gajah Mada Universty Press), hal: 30

⁵² Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit: CV. Mandar Maju, 2010) hal: 112

mengembangkan dan memajukan organisasi/perusahaan, yang dapat disampaikan didalam dan diluar rapat, pengikut serta itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada timbulnya perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*) dan perasaan ikut organisasi/perusahaan. Dengan kedua perasaan itu akan timbul perasaan atau keinginan untuk ikut berpartisipasi (*sense of responsibility*) pada keberhasilan atau kegagalan organisasi perusahaan. dengan kedua perasaan itu akan timbul perasaan atau keinginan untuk ikut berpartisipasi (*sense of Participation*) dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sebagai manifestasi dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁵³

Dalam kontrak kerja ada yang hanya menyebutkan pekerjaan yang dikontrakan saja, tanpa menyebutkan waktunya.ada pula kontrak saja, tanpa harus mengetahui takaran kerjanya ada juga kontrak kerja yang menyebutkan waktu dan pekerjaanya, karena itu, setiap pekerjaanya yang tidak bisa diketahui selain menyebutkan waktunya ,maka waktu harus disebutkan pasalnya, transaksi ijarah harus berupa transaksi yang jelas, jika pekerjaan tersebut sudah tidak jelas maka hukumnya tidak sah.⁵⁴

Diisyaratkan pula agar honor transaksi ijarah jelas dengan bukti dan ciri menghilangkan ketidak jelasan. kompensasi ijarah (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, dalam bentuk harta maupun jasa .intinya, apa saja yang bisa dinilai harga boleh dijadikan boleh kompensasi, dengan syarat harus jelas. apabila tidak jelas maka transaksi tidak sah seorang pekerja juga boleh dikontrakan dengan suatu kompensasi atau upah berupa makan atau pakaiaan, atau diberi upah tertentu dengan makan dan pakaiaan alasanya, praktik semacam ini dibolekan terhadap wanita yang menyusui

Manager pada semua bidang dan tingkat atau jenjang dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan harus berusaha menyusun sistem atau skalah upah dan pemberian insentif, bonus dll, harus berdasarkan prestasi dan kontribusi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. dengan kata lain upah dan insentif harus bersifat layak manusiawi dan layak produksi, upah dan insentif layak

⁵³Hadari Nawawi, *Evalusi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta Penerbit: Gadjah Mada Universty Press), hal: 29

⁵⁴Abdurrahmat Fathoni *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rineka Cipta, Jakarta, 2006) hal: 156

manusiawi berarti jumlahnya cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sesuai status sosial ekonomis pekerja/karyawan berdasarkan jabatan masing-masing. sedangkan upah dan insentif produksi berarti jumlahnya sesuai dengan prestasi kerja atau kontribusi pekerja atau karyawan masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Kondisi itu cenderung akan meningkatkan kinerja bagi karyawan/pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁵

Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji diberikan dengan suatu tempo maka ia harus diberikan sesuai dengan temponya. apabila telah disyaratkan gaji diberikan harian bulanan, atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tersebut.

Fathoni menyatakan dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional dibidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena merupakan proses ulang individu.⁵⁶ Simamora menyebutkan bahwa orientasi dan pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi tujuannya.⁵⁷ pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan, perbaikan organisasi yang terencana, dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.

Pelatihan Training merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. menurut pasal 1 ayat 9 undang undang No.13 tahun 2003. ketenaga kerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi pengembangan biasanya berhubungan dengan

⁵⁵Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta Penerbit: Gadjah Mada Universty Press), hal: 31

⁵⁶Abdurahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2006) hal: 170

⁵⁷Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE, YKPN, Yogyakarta 2004), hal: 67

peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik pelatih diarahkan untuk membantu para karyawan pada pekerja saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan.⁵⁸

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Simamora adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. dalam kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. didalam organisasi modern penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya.⁵⁹

Pengelolaan Kompensasi merupakan fungsi penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

Salah satu aset paling penting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarnya. karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaannya dan juga ditentukan oleh keahlian dan jumlah orang yang dalam angkatan kerja yang memiliki kualifikasi ini. Bayaran (*pay*) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi dan masyarakat.⁶⁰

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, demikian, terminologi

⁵⁸Ibid:130

⁵⁹Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE YKPN, Yogyakarta 2004), hal:131

⁶⁰Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE YKPN, Yogyakarta 2004), hal: 130

kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas manakalah dikelola secara benar kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja produktif.

Tujuan Kompensasi

- a) Memikat Karyawan
- b) Mempertahankan karyawan yang Kompeten
- c) Memotivasi

Fathoni dalam organisasi dan MSDM menyatakan suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagi sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.⁶¹

Manajemen pada semua bidang dan tingkatan/jenjang untuk menciptakan kinerja yang tinggi dilingkungan para karyawan/pekerja, tidak dapat mengabaikan masalah upah, baik berupa kompensasi langsung atau tidak langsung. Dengan kata lain sistem upah yang menjadi kewenangan organisasi/perusahaan masing-masing harus mampu memberikan upah tetap (kompensasi langsung) dan insentif, bonus dll (kompensasi tidak langsung) yang layak manusiawi dan layak produksi dan memberikan ketenangan dalam bekerja dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.⁶²

C. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor–faktor tersebut dapat dibedakan faktor interen dan ekstren yang berasal dari karyawan.

⁶¹Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rineka Cipta, Jakarta, 2006) hal:160

⁶²Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada Universty Press), hal: 32

1. Faktor interen

Faktor interen yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang anak antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.⁶³

2. Faktor Ekstren

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor–Faktor ekstren itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel .⁶⁴

3. Motivasi Kerja dalam Islam (Syariah) Secara Umum

Motivasi dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. motivasi dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. dengan demikian, motivasi dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya. bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam.⁶⁵ Melalui derivasi kedudukannya sebagai

⁶³Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta Penerbit Kencana, 2009), hlm. 116

⁶⁴ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta Penerbit Kencana, 2009), hlm. 118

⁶⁵Subur Wijaya, (*faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal-libo Estate kecamatan kondis Kabupaten Siak*, Uin suska riau, 2013). hlm. 45

“ pengabdian Allah” (Allah) manusia menampilkan jati dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas (al-akhlak al-karimah), sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan kesadaran sebagai khalifah “Allah” manusia membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan, serta keterampilan memanfaatkan anugerah Allah.⁶⁶

Kepada manusia sebagai khalifah, yang diprenstasikan Nabi Adam, sejak semula memang diajarkan ilmu pengetahuan, lalu dengan ilmu itu manusia memperoleh keunggulan terdapat pada Al-Quraan surah Al-Baqarah ayat 31-34 atas dasar keunggulan itulah maka bumi dengan segala isinya dimanfaatkan manusia sesuai dengan amanah yang diberikan Allah.⁶⁷

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ
 أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ
 الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ اتِّقُوا رَبَّكُمْ وَأَخْشَوْا يَوْمًا لَا يَجْزِي وَالِدٌ عَنْ وَلَدِهِ وَلَا
 مَوْلُودٌ هُوَ جَازٍ عَنِ وَالِدِهِ شَيْئًا إِنْ وَعَدَ اللَّهُ حَقًّا فَلَا
 تَغْرَبْكُمْ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغْرَبْكُمْ بِاللَّهِ الْغُرُورُ ﴿٣٣﴾

وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَى
 وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ ﴿٣٤﴾

Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan, ibadah dan tingkah laku. bagaimanapun juga agama islam yang signifikan sebagai tugas sosial dan jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat agama sebagai *way of life* memberikan tuntunan dalam hal ibadah, juga dalam sebuah aspek kehidupan manusia seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah,

⁶⁶Ali Muhamad *Psiokologi*, (Jakarta:Penerbit Bumi Aksara, 2004), hlm. 4

⁶⁷Al-Qura'an Surah Al-Baqarah Ayat: 31-34

sosial politik, budaya dan ekonomi semua diatur oleh tuntunannya. dalam hal ekonomi, islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya.

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya diperlukan bekerja. bagian ini adalah bagian dari sunnatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumber dayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluknya. seperti yang dijelaskan dalam (QS al-Mulk Ayat: 15)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Ayat diatas menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu dimuka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatanya.

Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengelolah sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin di perboleh kanya kepemilikan, manusia harus tetap meletakkan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia karena itu, yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran mencurakan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.⁶⁸

Dalam perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al-Qur'an surat Al Isro' ayat: 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ
كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Yang memiliki arti dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya

⁶⁸Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar, 2009) , hlm. 183

pendengaran, penglihatan dan hati semua itu akan diminta pertanggung jawabanya.

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya, Allah SWT berfirman pada al-Quraan surah az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ
فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ
لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
يَجْمَعُونَ

*“Apakah mereka membagi-bagi rahmat tuhanmu?Kamilah yang menentukan di antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia serta meninggikan sebagian mereka memperkerjakan sebagian yang lain”*⁶⁹

“Sesungguhnya allah suka kepada hambah yang berkarya dan trampil (Profesional. Barang siapa bersusah–payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid dijalan Allah Azza Wajjala). (Hr. Ahmad)”.⁷⁰

Dari hadist diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. motivasi sangat berpengaruh dalam gerak gerik seseorang dalam setiap tindak–tanduknya.⁷¹

⁶⁹ Al-Qur”an Surah Az- Zukhruf ayat 32

⁷⁰ www. motivasi–islam.com

⁷¹ Ibid, hal. 100

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat

Badan keuangan daerah kota prabumulih dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 2 tahun 2008 Tentang Pembentukan Badan Keuangan daerah kota prabumulih (lembaran Daerah kota Prabumulih tahun 2008 Nomor 1 seri D). Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Keuangan daerah sebagai Fungsional keuangan. mempunyai melaksanakan tugas terhadap pelaksanaan urusan pajak Daerah Kota, pelaksanaan urusan keuangan Daerah Kota, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih Undang–Undang Desentralisasi Republik Indonesia yaitu Undang–Undang Nomor 33 Tahun 2004 memberikan kerangka keuangan yang menyeluruh untuk pemerintah Propinsi dan kabupaten/kota secara otonom, Banyak sekali Undang–Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan aturan–aturan pelaksanaannya telah dikeluarkan untuk melaksanakan Undang–Undang tentang Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih. Sehingga pengawas jelas mempunyai peran yang sangat strategis terhadap agenda keuangan. Tata cara kerja/kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dalam melakukan tugas dan fungsinya (pengawasan) belum dapat menyesuaikan dengan standar audit.⁷²

B. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

a. Visi

Profesionalisme mengelolah pendataan, keuangan dan aset daerah dalam mendukung terwujudnya kota prabumulih Prima

b. Misi

1. Meningkatkan pendataan daerah
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah

⁷² www.bkd.kota.prabumulih.go.id/Sejarah (diakses pada tanggal 02 Januari 2017)

3. Meningkatkan tertib administrasi pendapatan, keuangan dan aset daerah
4. Meningkatkan tertib administrasi pembukuan dan pelaporan.⁷³

C. Strategi Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

1. Mengikuti diklat struktural, Bintek, dan pelatihan serta pendidikan teknis lainnya
2. Melakukan pendataan wajib pajak dan wajib retribusi
3. Mengadakan sosialisasi perda tentang pajak dan retribusi yang membangkang
4. Memberikan denda terhadap wajib pajak dan wajib retribusi yang membangkang
5. Memberikan kompensasi dan Motivasi terhadap petugas aparatur
6. Proaktif dalam mencari sumber penerimaan daerah
7. Melakukan penyediaan sarana dan prasarana pendukung sesuai kebutuhan
8. Menyelenggarakan dan membina SKPD dalam pengelolaan keuangan
9. Melaksanakan inventarisasi aset daerah
10. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pemanfaatan aset daerah
11. Melakukan waskat secara internal dan audit secara eksternal

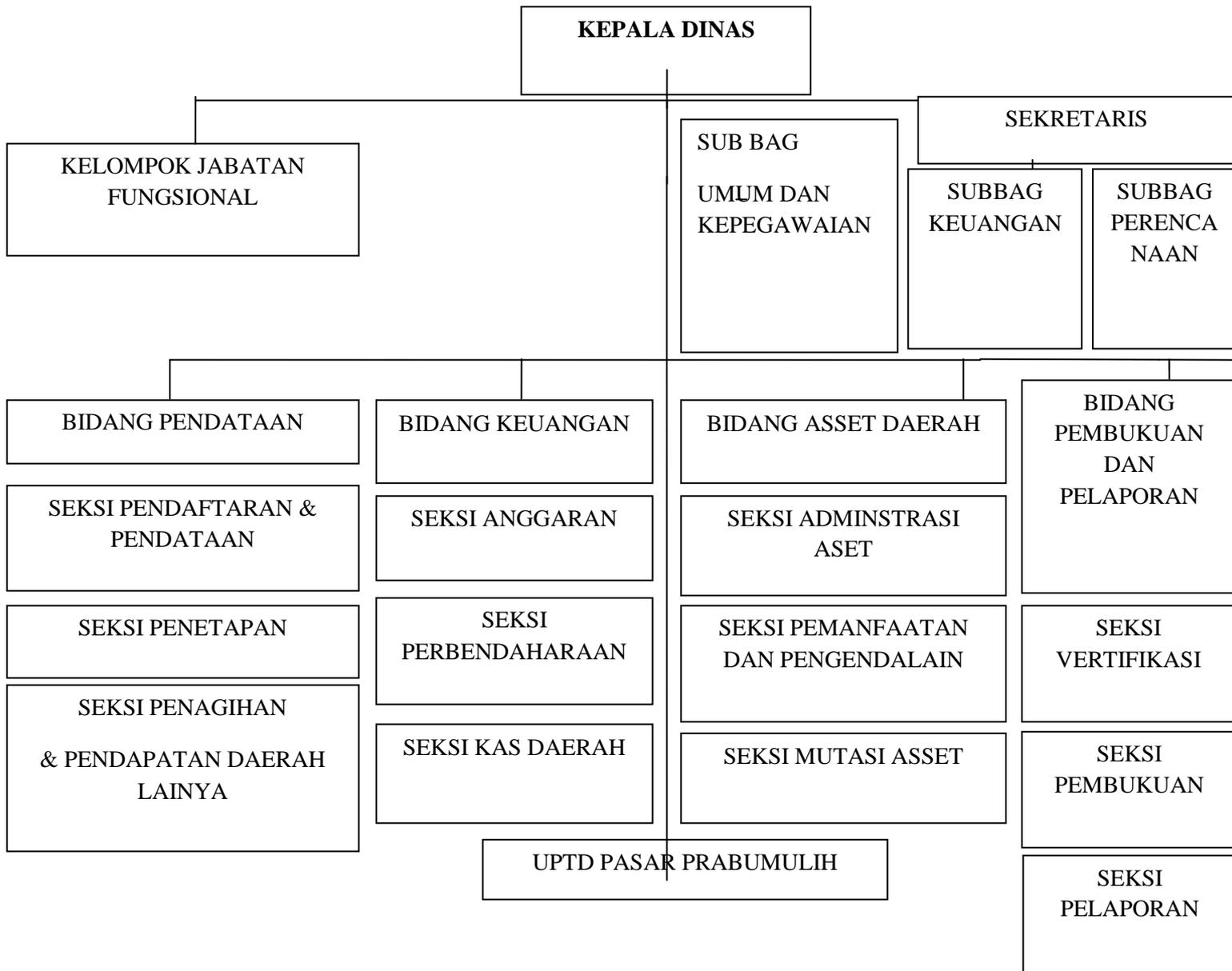
D. Kebijakan Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

1. Adanya program peningkatan kemampuan aparatur BKD
2. Adanya program bimbingan teknis BKD

⁷³ www.kota.prabumulih.go.id/BKD/visi-d, (diakses pada tanggal 09 januari 2017)

3. Adanya perhatian pemerintah terhadap penyusunan database wajib pajak
4. Adanya perhatian pemerintah terhadap penyediaan sistem BKD
5. Adanya perhatian pemerintah terhadap penyusunan perda baru
6. Adanya program penyuluh sadar pajak
7. Adanya peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung BKD

E. Struktur Organisasi di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dan Fungsi masing-masing dari Manajemen Tersebut.⁷⁴



⁷⁴www.kota.prabumulih.go.id/BKD/struktur diakses pada tanggal 25 Februari 2017

Kepala dinas

Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih dipimpin oleh seseorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih mempunyai Tugas pokok:

Membantu Walikota dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dibidang pendapatan, pengelola keuangan dan asset daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolah keuangan dan asset daerah .⁷⁵

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (2) Kepala Dinas Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan pengelolah urusan umum, keuangan dan prencanaan;
2. Menetapkan kebijakan teknis dibidang pendapatan pengelolah keuangan dan asset daerah;
3. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan umum dibidang pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah;
4. Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas lain yang diberi oleh wali kota sesuai dengan
5. Menyelenggarakan pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengawasan teknis dibidang pendapatan pengelolah keuangan dan asset daerah sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku
6. Menyelenggarakan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris, sekretaris Dinas pendapatan, pengelolah keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan, pelaporan, urusan keuangan, urusan

⁷⁵ [www.kota prabumulih.go.id/bkd/](http://www.kota.prabumulih.go.id/bkd/) diakses pada tanggal 26 Febuari 2017

kepegawaian dan umum Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini Sekretaris mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pengumpulan bahan dan pengolahan data dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
2. Melaksanakan penyusunan rencana anggaran penatausahaan, perbendaharaan dan verifikasi keuangan ;
3. Melaksanakan urusan administrasi urusan rumah tangga dan perlengkapan serta perjalanan dinas;
4. Melaksanakan pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat membawahi:

1. Sub bagian umum dan kepegawaian;
2. Sub bagian keuangan
3. Sub bagian perencanaan

Bidang Pajak dan Retribusi Daerah

Bidang Pajak dan Retribusi Daerah dipimpin oleh seorang kepala Kepala Bidang Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan pengolahan dan pengembangan penerimaan daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini Kepala Bidang Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pendaftaran/pendataan, pemeriksaan, penetapan, pembukuan, penagihan penerimaan Pendapatan Aset Daerah (PAD) yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku:

2. Melaksanakan pengelolah penerimaan/pendapatan daerah yang bersumber dari bagi pajak dan bukan dan pajak dana perimbangan pusat serta penerimaan daerah lainnya;
3. Melaksanakan pembinaan pengelola administrasi pendapatan daerah;
4. Melaksanakan upaya intensifikasi dan eksetensifikasi pendapatan aset daerah, pajak bumi dan Bangunan (PBB) dan pendapatan daerah lainnya;
5. Merumuskan rencana strategis terhadap peluang peningkatan penerimaan daerah serta faktor-faktor yang menjadi penghambat;
6. Melaksanakan monitoring penerimaan dana bagi hasil (PPh Pasal 21, PPHOPDN, PBB, BPHTB, SDA) DAU dan DAK;
7. Melaksanakan monitoring penerimaan penyampaian maupun pengembalian SPPT, PBB, DHKP PBB, SKPD, SKPDT,
8. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas tentang langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pajak dan Retribusi Daerah membawahi;

1. Seksi pendaftaran dan pendataan;
2. Seksi penetapan
3. Seksi penagihan dan pendapatan daerah lainnya.

Bidang Keuangan

Bidang keuangan dipimpin oleh seorang kepala bidang kepala bidang keuangan mempunyai tugas pokok merumuskan pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran anggaran pendapatan dan belanja (APBD), meneliti surat penyediaan dana yang diperlukan dalam pelaksanaan APBD, melaksanakan penempatan uang daerah melaksanakan pemberian pinjaman, melakukan pengelolaan utang dan pinjaman daerah dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) pasal ini Kepala Bidang keuangan mempunyai fungsi:

1. Meneliti surat penyediaan dana (SPD)
2. Melaksanakan penerbit surat perintah pembayaran dana (SP2D)
3. Merumuskan pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD);
4. Merumuskan dan mengatur dana yang diperlukan dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD)
5. Melaksanakan penempatan uang daerah
6. Melaksanakan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah
7. Melaksanakan pengelolaan utang dan pinjaman daerah
8. Melaksanakan program penelitian secara terpadu dan pengembangan dibidang keuangan permodalan dan pelayanan jasa keuangan;
9. Memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan

Bidang keuangan membawahi;

1. Seksi anggaran
2. Seksi perbendaharaan;

Bidang Aset Daerah

Bidang aset daerah dipimpin oleh seorang kepala bidang. Kepala bidang aset daerah mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi perencanaan kebutuhan barang milik daerah, pendapatan, pendaftaran, penatausahaan, penilaian pemanfaatan, penghapusan, pemindah tanganan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, penyusunan standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintah daerah dan penyusunan standarisasi harga/harga satuan umum serta pelaporan dan evaluasi aset daerah;

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) pasal ini kepala bidang aset daerah mempunyai fungsi:

1. Mengkordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan inventarisasi/pengelolaan barang-barang milik daerah sebagai bahan informasi untuk menyusun neraca barang milik daerah;
2. Merumuskan perencanaan kebutuhan barang milik daerah;
3. Melaksanakan pendataan dan pendaftaran aset daerah;
4. Melaksanakan penatausahaan barang milik daerah
5. Merancang tata cara penilaian dan penghapusan barang milik daerah;
6. Merumuskan tata pemanfaatan dan pemindah tanganan barang milik daerah
7. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian barang milik daerah
8. Merumuskan standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintah daerah;
9. Merumuskan standarisasi harga/harga satuan umum (HSU)
10. Menyiapkan peraturan perundang-undangan tentang pengelola barang milik daerah

11. Melaksanakan evaluasi laporan barang milik daerah;
12. Melaksanakan dan menyusun laporan barang milik daerah;
13. Memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
14. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan. Bidang aset daerah membawahi
 1. Seksi administrasi aset;
 2. Seksi pemanfaatan dan pengendalian
 3. Seksi mutasi aset

Bidang Pembukuan dan Pelaporan

Bidang pembukuan dan pelaporan dipimpin oleh seorang kepala bidang kepala bidang pembukuan dan pelaporan mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan, mengarahkan dan membina pencatatan/pembukuan, melaksanakan penyusunan, perhitungan anggaran daerah, pelaksanaan verifikasi, evaluasi dan analisis atas pengajuan pencairan dana dan pertanggung jawaban bendahara pengeluaran SKPD dan SKPKD serta pelaksanaan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah, menyusun peraturan daerah tentang pelaksanaan pertanggung jawaban anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) dan menyusun peraturan walikota tentang penjabaran pelaksanaan pertanggung jawaban APBD. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) pasal ini kepala bidang pembukuan dan pelaporan mempunyai fungsi :

1. Mengkoordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan pencatatan. Pembukuan dan pelaporan;
2. Mengkoordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan verifikasi, evaluasi dan analisis atas pengajuan pencairan dana dan pertanggung jawaban bendahara pengeluaran SKPD dan SKPKD.

3. Mengkordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan penyusunan laporan realisasi penerimaan pendapatan daerah, laporan realisasi penerimaan pendapatan daerah, laporan realisasi belanja daerah
4. Mengkordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan pembinaan fungsi penatausahaan keuangan daerah fungsi akuntansi di SKPD dan SKPKD
5. Mengkordinasikan, mengarahkan dan membina penyelenggaraan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah, perda tentang pertanggung jawaban pelaksanaan APBD dan peraturan walikota tentang penjabaran pertanggung jawaban pelaksanaan APBD
6. Mengkordinasikan mengarahkan dan membina penyelenggaraan penyusunan rancangan sistem dan prosedur penatausahaan keuangan daerah rancangan sistem dan prosedur akuntansi pemerintah daerah.
7. Memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
 1. Melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh atasan bidang pembukuan dan pelaporan membawahi :
 1. Seksi vertifikasi;
 2. Seksi pembukuan
 3. Seksi pelaporan

Bidang PBB dan BHTB

Kepala Bidang Pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB

Kepala bidang pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB mempunyai tugas pokok;

Membantu tugas-tugas kepala dinas pendapatan pengelolah keuangan dan aset daerah dalam bidang pengelolaan dan pelayanan PBB-P2 dan BPHTB

Kepala Bidang pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB mempunyai fungsi;

1. Merencanakan kebijakan pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB
2. Merencanakan kegiatan tahunan pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB
3. Melaksanakan kegiatan pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB
4. Mengevaluasi kegiatan tahunan pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB
5. Melaporkan kegiatan pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor-faktor tersebut dapat dibedakan faktor interen dan eksteren yaitu berasal dari karyawan.

1. Motivasi kerja

Motivasi yaitu, Merupakan salah satu komponen penting dalam meraih tunjangan kinerja dan sesuai latar belakang pendidikan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam kelompok atau perusahaan.⁷⁶

Motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih memberikan motivasi kepada karyawan dengan mengumpulkan seluruh karyawan untuk Briefing atau rapat mengenai kinerja karyawan. baik Briefing inilah menimbulkan motivasi dari pimpinan terhadap bawahan tentang bagaimana bekerja yang baik, berinteraksi yang baik, serta menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik.

Motivasi atau actuiting berfungsi untuk kegiatan memberi pengarahan atau bimbingan kepada pekerja agar lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan padanya.

2. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih termotivasi dengan pengakuan dan prestasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.⁷⁷

⁷⁶ Wawancara Bersama Karyawan Dedi Iskandar, SE III a Pelaksanaan sub bidang pendataan dan pendaftaran , 08 Juni 2017: 11.40 wib

⁷⁷ Wawancara Bersama Miranda, Karyawan Honorer Bidang Pajak Daerah, 08 Juni 2017: 11.30 wib

3. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan

Sangat besar pengaruhnya penghargaan terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.⁷⁸

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam organisasi.⁷⁹

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih bisa memotivasi kerja karyawan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat atau mendorong kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelolah kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.⁸⁰

5. Keinginan untuk naik Jabatan

Sangat berkeinginan mendapatkan jabatan sehingga memotivasi saya bekerja di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih Jabatan merupakan salah satu dasar bagi pengembangan SDM berbasis kompetensi. Melalui analisis jabatan yang tepat maka karyawan yang memiliki kompetensi akan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya Prinsip "*the right man on the right place* sebagai filosofi dan rujukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi juga merupakan prinsip dan rujukan bagi analisis jabatan yang baik. Hasil analisis

⁷⁸ Wawancara Bersama Muhamad Syukur, S.kom kasubid Pengelolahan Data & Pelaporan Bidang Pajak dan Retribusi Daerah, 08 Juni 2017: 10.20 Wib

⁷⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung 2016, hal : 269

⁸⁰ Wawancara Bersama Suharto SE, III a Subid Pelayanan Penilaian dan Validasi, 08 Juni 2017: 11.00 wib

jabatan yang dilakukan menjadi sumber informasi penting bagi organisasi untuk melakukan pengembangan karyawan⁸¹

6. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang menjadi faktor motivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yaitu uang gaji jabatan kompensasi yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yaitu, dengan menggunakan sistem gaji bulanan, namun gaji disini terdapat beberapa bagian yaitu gaji pokok, bomus, tunjangan hari raya cuti atau off.

Gaji pokok adalah gaji yang diberikan selama satu bulan karyawan bekerja sedangkan bonus diberikan jika karyawan disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam bidang absensi kehadiran.⁸²

7. Supervisi yang baik

Supervisi yang baik di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih sangat memotivasi kerja karyawan supervisi adalah istilah yang akrab kita dengar sehari-hari dalam dunia kerja jabatan supervisi seringkali diartikan sebagai jabatan yang berada diatas karyawan biasa, namun masi lama lebih rendah dari pada jabatan “bos” sebenarnya, apa definisi dari supervisi.⁸³

Kata supervisi dapat didefinisikan menurut beberapa kategori secara etimologis, supervisi berasal dari bahasa inggris *supervision*.

8. Jaminan pekerjaan

Sedikit banyak memotivasi kerja karyawan yang diberikan dalam jaminan pekerjaan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperbolehnya sama rata dan otomatis.⁸⁴ Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- a) Pemberian rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma;
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis;

⁸¹Wawancara Bersama Nasiroh Fadhila, K SE, M.SI Penata Tk. III.d Bidang Pajak & Pendaftaran, 08 Juni 2017: 11.00 wib

⁸²Wawancara Bersama Winda Pelayanan Penilaian Dan Validasi ,08 Juni 2017: 11.00 wib

⁸³Wawancara Bersama Ferti Estaria Pegawai Negeri Sipil ,08 Juni 2017: 10.00 wib

⁸⁴ Wawancara Bersama Elvira Nopiyanti Karyawan Honorer Bidang Pajak Daerah, 08 Juni 2017:11.00 wib

- d) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji;
- e) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan);
- f) Pemberian piagam pembayaran
- g) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi.

9. Status dan tanggung jawab

Jabatan status dan tanggung jawab bisa memotivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasannya jika mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Pimpinan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya.⁸⁵

10. Peraturan Pekerjaan fleksibilitas

dalam peraturan pekerjaan fleksibilitas bisa dapat memotivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih kemampuan dan kemauan seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan perspektif yang berlawanan dengan suatu hal, kemampuan untuk mengadaptasi situasi yang berubah atau kemudahan untuk menerima perubahan dalam pekerjaan atau organisasi, indikator perilaku kompetensi ini meliputi; mengenai validitas pendapat yang berlawanan, beradaptasi dengan mudah atas perubahan yang terjadi fleksibel dalam melaksanakan aturan dan prosedur, dan mengubah perilaku untuk menyesuaikan dengan situasi.⁸⁶

⁸⁵Wawancara Bersama *Selvira Sasmeri A.Md I.I d Pelaksanaan pengelolaan data & pelaporan*, 08 Juni 2017: 11.00 wib

⁸⁶Wawancara Bersama *Arie Safrizal Kasubbid pendataan & pendaftaran*, 08 Juni 2017: 10.00 wib

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Dalam Pandangan Syariah

Pandangan syariah Islam tentang faktor-faktor motivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih mengenai faktor-faktor yaitu: motivasi kerja pengakuan dan prestasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja, keinginan untuk naik jabatan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan pekerjaan fleksibilitas.

- a. Motivasi yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih sama halnya dengan ajaran Islam karena telah adanya tunjangan daerah dan sesuai latar belakang pendidikan seperti firman Allah dalam surah sabah ayat: 39

Katakanlah: “Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi (siapa yang dikehendaki-nya)” dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, Maka Allah akan mengantinya dan dialah pemberi rezki yang sebaik-baiknya

Ayat diatas bisa diartikan jika kamu berbuat sesuatu dengan ikhlas penuh dengan kesadaran diri maka kamu akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.⁸⁷

- b. Pengakuan dan prestasi Islam menilai bahwa Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih memotivasi bekerja mengukir prestasi kerja, memperoleh rezeki yang berkah serta mendoakan kemajuan lembaga insyaAllah menjadikan kehidupan kita akan lebih baik lagi. Kita seyognya menjadikan unpad sebagai rumah tempat bekerja yang “Allah menjadikan untuk kamu rumah-rumah kamu sebagai tempat kenangan”.(an-Nahl:80).⁸⁸

⁸⁷ Faisal Badroen MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana, Cetak 1 Juli 2006) hal: 167-168

⁸⁸ Rina Indiasuti, *Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam* hal: 1

c. Pengaruh Penghargaan dan Kinerja Karyawan Menurut Islam, *reward* diberikan dalam bentuk pemberian harapan dan sangat berpengaruh terhadap penghargaan dan kinerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih akan kenikmatan yang akan diperoleh suatu kebaikan yang ia lakukan sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 82, Ali Imran ayat 148.⁸⁹

Artinya; “Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka kekal didalamnya”(Q.S. Al-Baqarah:82)

d. Kondisi lingkungan kerja yang dilakukan Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih bisa memotivasi kerja karyawan lingkungan kerja Islam menilai bawa lingkungan seperti itulah yang diharuskan didalam perusahaan/pemerintah namun dengan apa yang terjadi pada saat ini di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih ini yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide yang baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. dengan demensi lingkungan kerja seperti ini memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.

⁸⁹ Muhamad Usman Najati, *Psikologi dalam Al-Qur'an*, (terj. M.Zaka AL-Farisi), (Bandung: Pustaka Setia, 2005), Cet. Ke-1, hlm.272

Dalam memahami bahwasanya materi dapat menjadi fitnah jika digunakan pada hal-hal yang bertentangan dengan syariat Allah dan materi dapat pula menjadi nikmat jika digunakan sesuai syariat Islam. Memberikan kemudahan bagi pihak yang mengalami kesulitan Firman Allah SWT. Dalam surat al-Baqarah ayat 280:⁹⁰

Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai Dia berkelapangan, dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, Jika kamu mengetahui surat al-Baqarah ayat 280:

- e. Keinginan untuk naik jabatan Sangat berkeinginan

mendapatkan jabatan sehingga memotivasi saya bekerja di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih menjadi seorang pemimpin dan memiliki sebuah jabatan merupakan impian semua orang kecuali sedikit dari mereka yang dirahmati oleh Allah *subhanahu wa ta'ala* Mayoritas orang justru menjadikannya sebagai ajang rebutan khususnya jabatan yang menjanjikan lambaian rupiah (uang dan harta) serta kesenangan dunia lainnya. Sungguh benar sabda Rasulullah *shallallahu alaihi wa sallam* ketika beliau menyampaikannya hadist yang diriwayatkan dari abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*

“Sesungguhnya kalian nanti akan sangat berambisi terhadap kepemimpinan padahal kelak di hari kiamat ia akan menjadi penyesalan,” (Sahih, HR. al-bukhari no. 7148).⁹¹

- f. Kompensasi yang menjadi faktor motivasi kerja karyawan di

Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih yaitu uang gaji jabatan syariat Islam menilai bahwa Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih ini sudah menjalankan struktur-struktur gaji

⁹⁰ Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (kencana , cetak 1 Juli 2006) hal: 167-168

⁹¹ Asyariah.com >hukum-meminta-jabatan

yang sesuai dengan syariat Islam. Namun karena masih ada struktur yang belum berjalan dengan sempurna maka Islam menjelaskan. Memberikan hak-hak pekerja seorang muslim wajib mematuhi batasan syariat dalam berhubungan dengan para pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkungan kerja, mekanisme kerja, penentuan gaji bonus, insentif, dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan pengusaha harus mengetahui bahwasanya memberikan gaji sesuai dengan hak karyawan adalah kewajiban yang tersirat dalam Firman Allah SWT. Pada surah huud ayat 85:

Dan syu'aib berkata; "Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan, Firman Allah SWT. Pada surat Huud ayat 85:

Allah SWT. Juga mengingatkan kepada kita dalam sebuah hadist Qudsi akan larangan mengurangi gaji para pekerja, Rasulullah SAW. Bersabda;

Tiga golongan yang aku celakakan pada hari kiamat: seseorang yang berikan amanat kemudian berhianat, seseorang yang menjual orang yang merdeka dan memakan hasil penjualan tersebut, dan seseorang yang tidak membayar gaji pegawainya. (HR.Ibnu Majah).

Sedangkan kewajiban untuk bersegerah dalam memberikan gaji para pekerja Rasulullah memperingati kita: *"berikanlah gaji kepada para pekerja mereka sebelum kering keringatnya". (HR.Ibnu Majah).*⁹²

g. Supervisi yang baik dalam Islam isyarat mengenai supervisi di

Badan Keuangan Daerah kota Prabumulih sangat memotivasi

⁹² Faisal Badroen, MBA, Etika Bisnis Dalam Islam, (Kencana, Cetak 1 Juli 2006) hal: 167-168

kerja karyawan dapat diidentifikasi dari salah satu ayat sebagai berikut:

Artinya: katakanlah” jika menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah mengetahui. “ apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi dan Allah Maha kuasa atas segala sesuatu.(Q.S Ali.Imran: 29).⁹³

- h. Jaminan pekerjaan sedikit banyak memotivasi karyawan yang diberikan dalam jaminan pekerjaan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih jika negara telah menyediakan Jaminan pekerjaan dan berbagai fasilitas pekerjaan, tapi seorang individu tetap tidak mampu bekerja sehingga tidak mencukupi nafkah itu dibebankan kepada kerabat dan ahli, sebagaimana firman Allah SWT:

“Kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang makruf. Seorang tidak dibebani selain menurut kadar kesanggupannya janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan ahli warispun berkewajiban demikian..”(Q.S al-Baqarah: 233).⁹⁴

- i. Status dan tanggung Jawab jabatan status dan tanggung jawab bisa memotivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih tanggung jawab adalah bagian dari ajaran Islam yang disebut mas’uliyah. Tanggung jawab artinya ialah bahwa setiap manusia apapun statusnya pertama harus

⁹³ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, (Jakarta Yayasan PenyelenggaraPenterjemah Al-Qur’an 1983), hal 54

⁹⁴ Al-‘Assal, A.M dan Fathi Ahmad Abdul Karim. 1999. Sistem, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam (Terjemahan). Penerbit CV Pustaka Setia.

bertanya kepada dirinya sendiri apa yang mendorongnya bertanggung jawab kepada yang lain Allah SWT berfirman:

“Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hari semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.” (Q.S. 17.36).⁹⁵

- j. Adanya peraturan Pekerjaan fleksibelitas dalam peraturan pekerjaan fleksibelitas bisa dapat memotivasi kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih Fleksibelitas hukum Islam berarti kelenturan hukum Islam dalam menghadapi berbagai permasalahan yang ada di masyarakat.

Beberapa kaidah yang telah dirumuskan oleh ahli hukum Islam menunjukkan bagaimana sifat dari hukum Islam yang fleksibel, diantaranya adalah: Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat al-maidah ayat 3 yang menjelaskan bahwa pada saat itu “Hukum itu berputar bersama liat (sebab)-nya, ada dan tidaknya.”⁹⁶

⁹⁵ Wawancara 08 Juni 2017 Jam: 11.00 wib

⁹⁶ Wawancara 08 Juni 2017 Jam: 10.00 wib

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari hasil penjelasan dan pembahasan di atas disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih
 - b. Motivasi kerja yang kuat
 - c. Adanya Pengakuan dan Prestasi bekerja yang baik
 - d. Pengaruh penghargaan dan kinerja karyawan yang baik
 - e. Berada dalam lingkungan kerja yang baik
 - f. Mempunyai Keinginan naik jabatan yang tinggi
 - g. Menerima kompensasi yang sesuai pekerjaan
 - h. Supervisi yang baik dan memotivasi pekerjaan
 - i. Adanya jaminan pekerjaan yang memotivasi kerja karyawan
 - j. Adanya status dan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga mereka bekerja secara maksimal
 - k. Adanya peraturan pekerjaan fleksibilitas dapat memotivasi pekerjaan

B. SARAN

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin memberikan beberapa saran-saran yang nantinya semoga dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pertimbangan, yang diantaranya:

- 1) Perusahaan harus bisa memberikan jaminan kesejahteraan kepada para karyawan berdasarkan standar kehidupan yang layak, secara kongkret bisa dengan menetapkan standar insentif minimum perusahaan.
- 2) Perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
- 3) Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam operasional usaha harus dapat terpenuhi dan terpelihara dengan baik.
- 4) Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi karyawan untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.
- 5) Training motivasi sekiranya menjadi suatu agenda yang sangat layak untuk terus diadakan secara berkala demi pencapaian kerja yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwardani Novi Elisabeth Penerbit (2011) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Dana Solo)*, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhamadiyah Palembang.
- An-Nabhani Penerbit (2009), Taqiyuddin. *Daulah Islam*, Jakarta: HTI Press, Bogor, Pustaka Tharogul Izah.
- Ali Muhamad, Penerbit (2004) *Psiokologi* Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- Anang Pramudyo, Penerbit (2010), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertais Wilayah Yogyakarta*.
- Arief Subyanto, Penerbit (2013), *Karakteristik Individu, karakteristik Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*
- Badroen Faisal Drs Penerbit (2006), *Etika Bisnis Dalam Islam*, (kencana Cetak 1 Juli 2006).
- Edy Sutrisno Penerbit (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Folion F.David Penerbit (2013), *Manajemen Karyawan*, Penerbit : Platinum
- Fathoni Abdurrahmat, Penerbit (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta: Penerbit (2006)
- Hasan Iqbal Penerbit (2008), *Statistik I*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar Penerbit (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Jakarta : Penerbit Gramedia
- Hidayati Nur Penerbit (2006), *Sistem Recuitmen Karyawan pada PT.BRI Syari'ah Cabang Palembang Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*, (Skripsi).
- Hidayati Layli Penerbit (2014), *Mekanisme Rekrutmen Karyawan pada BNI Syari'ah Kantor Cabang Palembang*, Tugas Akhir (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan).

[Http://dhimaskasep.files.wordpress.com](http://dhimaskasep.files.wordpress.com) di Akses Tanggal 12 Agustus 2014 jam 22:15 Wib

- Hesti Suprihatiningrum Penerbit (2013), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang.*
- Ismail Yusanto Penerbit (2009), *Pengantar Ekonomi Islam*, Penerbit Al-Azhar
- Kasmir Penerbit (2012), *Manajemen Perbankan*, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Murdiyah (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian UIN, Jakarta : Press.
- Mangkunegara Prabu Anwar Penerbit (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Moekijat Drs Penerbit (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Muhamad Penerbit (2008), *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Rajawali pers.
- Meleong Penerbit (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rodakarya..
- Sulaiman H. Rajid Penerbit (2005), *Figih Islam*, Bandung, Percetakan Sinar Baru Algensindo Offset Cetakan ke 38
- Tuti Sulastri (2013), *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen.*
- Sugiyono Penerbit (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R dan D*, Bandung : Alfabeta
- Sendamanyati Syarifudin Hidayat Penerbit (2011), *Metodologi Penelitian*, Bandung
- Simamora Hendry Penerbit (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3 (STIE YKPN : Yogyakarta).
- Sariyathi Penerbit (2012), *Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.*
- Sri Murni Dewi Penerbit (2013), *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang.*

Wiliam C.Emory & Donald Penerbit (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta :
Erlangga.

LAMPIRAN HASIL DOKUMENTASI









PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Perihal : *Persetujuan Rencana Skripsi*

Formulir B.1

Kepada Yth.

1. Wakil Dekan 1
 2. Pembimbing Utama
 3. Pembimbing Kedua
 4. Mahasiswa yang bersangkutan
- di-
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami beritahukan bahwa rencana penyusunan Skripsi mahasiswa:

Nama : Ahmad Renaldo
NIM/Program Studi : 13190010/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada
Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Dalam pertemuan khusus pada hari ini telah disetujui untuk diteruskan penyusunan dan penulisannya.

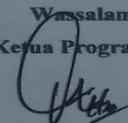
Dalam penyelesaian Skripsi tersebut, perlu diperhatikan bahwa:

1. Batas waktu penyelesaian tugas akhir adalah (enam bulan), yaitu sampai dengan bulan _____
2. Batas waktu studi mahasiswa yang bersangkutan adalah sampai bulan _____ Tahun
3. Batas waktu pembayaran SPP mahasiswa yang bersangkutan adalah sampai bulan _____ tahun _____

Demikian pemberitahuan kami, agar dapat diperhatikan.

Wassalam

Ketua Program Studi


Titin Hartini SE,MSI
NIP.197509222007102001



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Perihal : *Persetujuan Rencana Skripsi*

Formulir B.1

kepada Yth.

1. Wakil Dekan I
 2. Pembimbing Utama
 3. Pembimbing Kedua
 4. Mahasiswa yang bersangkutan
- di-
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami beritahukan bahwa rencana penyusunan Skripsi mahasiswa:

Nama : Ahmad Renaldo
NIM/Program Studi : 13190010/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada
Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Dalam pertemuan khusus pada hari ini telah disetujui untuk diteruskan penyusunan dan penulisannya.

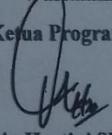
Dalam penyelesaian Skripsi tersebut, perlu diperhatikan bahwa:

1. Batas waktu penyelesaian tugas akhir adalah (enam bulan), yaitu sampai dengan bulan _____
2. Batas waktu studi mahasiswa yang bersangkutan adalah sampai bulan _____ Tahun
3. Batas waktu pembayaran SPP mahasiswa yang bersangkutan adalah sampai bulan _____ tahun _____

Demikian pemberitahuan kami, agar dapat diperhatikan.

Wassalam

Ketua Program Studi


Titin Hartini SE.MSI
NIP.197509222007102001



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C

Hal : Peretujuan Skripsi Untuk Diuji

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Ahmad Renaldo
NIM/Program Studi : 13190010/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan
ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan
Daerah Kota Prabumulih

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensi dan munaqosyah skripsi.

Demikianlah pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing Utama

Juwita Angraini, M.H.I
NIP. 198405192011012006

Palembang, 14 Agustus.2017
Pembimbing Kedua

Aryanti, SE.MM
NIK. 1605061701



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ahmad Renaldo
Nim/Jurusan : 13190010/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 16 Oktober 2017

Penguji Utama

Nilawati, SAg, M.HUM.
NIP. 197308171997032003

Penguji Kedua

Iceu Sri Gustiana, SS, MM
NIK. 0711314009



Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag.
NIP. 197509282006042001



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
BADAN KEUANGAN DAERAH

Kantor Pemerintah Kota Prabumulih Lantai Dasar
Jln. Jend. Sudirman Km. 12 Kecamatan Cambai Telp/Fax. 0713-3920020
PRABUMULIH, SUM-SEL 31114 Website : www.kotaprabumulih.go.id

Prabumulih, 06 Juli 2017

Nomor : 800/800/BKD/II/2017
Tingkat : Penting
Sifat : -
Materi : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri R.F.

di - PALEMBANG

Menindaklanjuti Rekomendasi Penelitian/Survey Nomor :
070/17/KESBANGPOL.II/2017 tanggal 13 Juni 2017 yang dikeluarkan oleh Badan
Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Prabumulih atas nama Sdr. Ahmad Renaldo,
mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden
Fatah Palembang, untuk melakukan penelitian di Badan Keuangan Daerah Kota
Prabumulih dengan proposal berjudul : " FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA KEPEGAWAIAN KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM
PADA BADAN KEUANGAN DAERAH " selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 14 Juni
2017 s.d. tanggal 15 Desember 2017.

Sehubungan dengan maksud tersebut, pada prinsipnya kami tidak
keberatan untuk memberikan izin penelitian dengan persyaratan bahwa yang
bersangkutan harus mematuhi ketentuan – ketentuan sebagaimana diatur didalam
rekomendasi (terlampir).

Demikian disampaikan untuk menjadikan maklum. Atas kerjasama yang baik
diucapkan terima kasih.



A. ZAHEDI, S.Pd., MM
Pembina Tingkat I / IV.b
NIP.196305011988031005

busan :



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ahmad Renaldo
Nim : 13190010
Fakultas/jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Pembimbing I : Juwita Anggraini M.H.I
Judul Skripsi : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah Kota Prabumulih.

| NO | Hari/Tanggal | Hal yang di konsultasikan | Paraf |
|----|--------------|---------------------------|-------|
| | 19 / 5 2017 | Acc Bab I, 2, 3 | |
| | 14 / 8 2017 | Acc BAB keseluruhan | |
| | | Siap untuk diujikan | |

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ahmad Renaldo
 Nim : 13190010
 Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Islam
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Pembimbing II : Aryanti SE.MM
 Judul : Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
 Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Keuangan Daerah
 Kota Prabumulih

| No | Hari/ Tanggal | Keterangan | Paraf |
|----|---------------|--|--------------------|
| | 11/11/2016 | ACC proposal | <i>[Signature]</i> |
| | 3/2/2017 | perbaiki paragraf | <i>[Signature]</i> |
| | 10/2/2017 | ACC BAB I | <i>[Signature]</i> |
| | 17/2/2017 | Tambahkan teori | <i>[Signature]</i> |
| | 3/3/2017 | ACC BAB II | <i>[Signature]</i> |
| | 9/3/2017 | ACC BAB III dengan perbaikan | <i>[Signature]</i> |
| | 30/3/2017 | ACC BAB <u>IV</u> | <i>[Signature]</i> |
| | 12/7/2017 | ACC BAB <u>V</u> | <i>[Signature]</i> |
| | 13/7/2017 | ACC BAB <u>V</u> Lampir ke Pembimbing I | <i>[Signature]</i> |

PANDUAN WAWANCARA

A. Daftar pertanyaan

1. Apa yang memotivasi anda bekerja dibkd?
2. Apakah pengakuan prestasi selama bekerja disini memotivasi kerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh penghargaan dari kantor terhadap kinerja karyawan dikantor?
4. Apakah kondisi lingkungan kerja disini bisa memotivasi kerja karyawan dikantor?
5. Apakah keinginan untuk naik jabatan bisa memotivasi kerja karyawan selama bekerja disini?
6. Apakah kompensasi yang menjadi faktor motivasi kerja bapak/ibu?
7. Apakah supervisi yang baik itu memotivasi kerja karyawan dibkd?
8. Apakah jaminan pekerjaan yang diberikan dibkd bisa memotivasi kerja karyawan?
9. Apakah status dan tanggung jawab yang diberikan dibkd memotivasi kerja karyawan disini?
10. Apakah dengan adanya peraturan pekerjaan fleksibilitas memotivasi kerja pegawai disini?

BIODATA DIRI

I. Identitas

Nama Lengkap : Ahmad Renaldo
Nim : 13190010
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 14 Oktober 1995
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat : Jln. Desa Gunung Raja Kec-Lubai
Kabupaten Muara Enim Kode Pos 31173
Provinsi Sumatera Selatan
No Handphone : 082281490207
Status : Belum Menikah

II. Riwayat Pendidikan

SDN 7 LUBAI : Lulus Tahun 2007
SMP N 1 LUBAI : Lulus Tahun 2010
MAN PRABUMULIH : Lulus Tahun 2013