BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Bekerja adalah kewajiban bagi setiap muslim, dengan bekerja seorang muslim dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia.[1] Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan mencintai pekerjaan dengan berbagai macam profesi yang diperbolehkan, untuk memenuhi kebutuhan hidup baik jasmani maupun rohani sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah Swt. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah/9:105.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

[1]Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam* (Malang: UIN-Malang Press, 2007), hlm. 57.

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".[2]

Berdasarkan ayat diatas, Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya, agar menyampaikan kepada mereka, apabila mereka telah melakukan amal-amal saleh tersebut maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan-Nya ke alam akhirat, dan akan diberikannya kepada mereka ganjaran atas amal-amal saleh yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia.

Dalam ayat tersebut dapat diketahui bahwa bekerja adalah suatu keharusan bagi setiap muslim, karena amal mereka nantinya akan diperlihatkan pula kepada Rasul dan kaum muslimin lainnya di hari kiamat kelak. Sebagaimana Rasulullah bersabda:[3]

وَعَنْ اَبِي هُرَ يْرَ ةَ رَضِى اللَّهُ عَنْهُ قَلَ رَ سُوْلُ اللَّهُ صَلَى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَم لأن يَحْتَطِبَ اَحَدُ كُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ جَيْرٌ لَهُ مِنْ اَنْ يَسْأَلَ اَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْيَمْنَعَهُ. (متفق عليه)

"Andainya seseorang mencari kayu bakar dan dipikulkan di atas punggunya, hal itu lebih baik dari pada kalau minta-minta pada seseorang yang kadang-kadang diberi, kadang pula ditolak".[4]

Berdasarkan hadis tersebut kita diperintahkan untuk menjauhi sikap putus asa dan malas, sebagai seorang muslim kita tidak ada alasan untuk menganggur, karena sikap hidup yang tidak memberi makna apalagi menjadi beban dan peminta-minta pada hakekatnya merupakan kehinaan yang durjana.

---

[2]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), hlm. 203.

[3]Abdullahmana'im Sholeh Ali, بفاع, (Lebanon: Nahdah,1981), hlm. 157.

[4]Tato tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT. Dana Bhakti wakaf, 1995), hlm. 4.

Adapun dalam organisasi terdapat lima faktor yang harus dimanfaatkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelima faktor tersebut adalah pertama *man* atau manusia yaitu pegawai atau karyawan, kedua *money* yaitu uang atau modal, ketiga *machines* yang artinya mesin, keempat *materials* yaitu alat, dan kelima *methodes* artinya cara atau prosedur kerja.

Dari semua faktor diatas sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal atau *non-material* didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan eksistensi organisasi.[5] Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menunjang pengelolaan dan mewujudkan tujuan, suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.[6]

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) untuk memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang dan (2) untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

[5]Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogjakarta: Center for Academic Publishing Service, 2014), hlm. 3.

[6]M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banjarmasin: Rajawali Pers, 2007), hlm. 87.

kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier serta memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.[7]

Dengan melakukan penilaian kinerja suatu perusahaan dapat mengetahui potensi karyawan dan mengembangkan potensi tersebut, serta dapat membantu para karyawan menentukan rencana kariernya. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit pada dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, dimana kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya atau secara instan, namun diperlukan evaluasi secara berkelanjutan. Untuk itu dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan. Di mana motivasi adalah suatu kecederungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.[8] Motivasi juga didefinisikan sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu.[9]

---

[7]Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 311.

[8]Purnamie Titisari, *Peranan Organizationnal Citizenship Behavior* (Jember: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 28.

[9]*Ibid*., hlm. 29.

Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya, motif yang dimaksud di sini adalah kebutuhan, keinginan atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menggapai sesuatu. Apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras mempertahankan langkahnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikannya sendiri. Oleh karena itu kuat atau lemahnya motivasi karyawan akan mengarahkan daya dan potensi karyawan untuk bekerja secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan, produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[10] Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil (*output)* dengan masukan (*input).*[11] Jadi Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output dan input yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang produktif. Apabila karyawan dapat bekerja produktif maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat membantu keberlangsungan perusahaan kedepannya.

---

[10]Burhanudin Yusuf, *Manajeman Sumber Daya di Lembaga Keungan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 282.

[11]M. Ma'aruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 205.

Produktivitas dapat dilihat dari pemberian pelayanan dan produk yang dihasilkan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan konsumen. Kebutuhan yang diberikan berupa pangan, yaitu salah satu kebutuhan primer masyarakat yang harus dipenuhi dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan dan produknya dibidang logistik pangan yaitu Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Perum BULOG Divisi Regional Provinsi Kalimantan Selatan berada di Jl. Jendral Ahmad Yani KM. 6 Banjarmasin. Perum BULOG yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perum BULOG sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003.[12]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2016 pasal (1) Perum BULOG adalah Badan Usaha Milik Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang menyelenggarakan usaha Logistik pangan serta usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.[13]

Perusahaan yang mengemban tugas publik dari pemerintah, Perum BULOG melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, penyaluran beras untuk orang miskin

[12]Tim Arsip BULOG, *Pedoman Administrasi dan Kearsipan Perusahaan Umum (Perum) BULOG* (Jakarta: BULOG, 2004), hlm. 1.

[13]Republik Indonesia, "*Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2016*". Perusahaan Umum Badan Usaha Logistik, hlm. 2.

(Raskin), dan pengelolaan stok pangan.[14] Dalam melaksanakan tugas tersebut maka perlu untuk mengetahui aspek-aspek yang menunjang produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, antara lain penilaian kinerja dan motivasi.

Latar belakang pengambilan penelitian di Perum BULOG adalah penilaian kinerja, motivasi dan produktivitas kerja setiap karyawan yang ada di Perum BULOG sangat penting dikaji dan perlu perbaikan di masa yang akan datang untuk kemajuan perusahaan.

Pada Perum BULOG sendiri menerapkan penilaian kinerja yang menilai kinerja karyawan dari aspek kedisiplinan, kerjasama, kegigihan, komunikasi, penguasaan pekerjaan, proses PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), inisiatif, inovatif, bimbingan dan pengarahan, pengambilan keputusan, serta pendelegasian tugas.

[14]Perum BULOG Republik Indonesi, Sekilas Perum BULOG, 2012, http://www.bulog.co.id/sekilas.php (14 Januari 2018).

Tabel 1.1

Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan pada Tahun 2017

No	Bulan	Nilai Rata-rata	Jumlah Nilai Karyawan		Total Karyawan
			Di Atas Rata-rata	Di Bawah Rata-rata	
1	Januari	8,70	13	25	38
2	Februari	8,82	16	22	38
3	Maret	8,84	15	23	38
4	April	8,87	16	22	38
5	Mei	8,86	17	21	38
6	Juni	8,93	17	21	38
7	Juli	8,92	18	20	38
8	Agustus	8,97	19	19	38
9	September	8,98	18	20	38
10	Oktober	8,99	20	18	38
11	November	9,02	18	20	38
12	Desember	9,04	20	18	38

Jika dilihat dari tabel 1.1 di atas, penilaian kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan selama tahun 2017 yaitu: antara bulan januari 2017 sampai dengan bulan juli 2017 kebanyakan nilai karyawan yang berada di bawah rata-rata nilai keseluruhan. Kemudian dari bulan agustus 2017 sampai bulan desember 2017 nilai karyawan berfluktuasi antara dibawah rata-rata dan diatas rata-rata nilai keseluruhan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dijelaskan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perum BULOG kepada setiap karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal di atas, peneliti tertarik untuk menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul "**Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan?
2. Apakah penilaian kinerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

2. Mengetahui pengaruh secara simultan penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini menambah wawasan ilmu pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti. Baik bagi peneliti maupun bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional kalimantan Selatan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Peneliti

   Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan.

   b. Bagi Mahasiswa

   Sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada permasalahan yang sama dari sudut pandang yang berbeda.

   c. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian motivasi khususnya pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat untuk masyarakat agar mereka mengetahui tentang produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan dalam memberikan pelayanan dan produk yang dihasilkan kepada masyarakat Kalimantan Selatan.

E. Definisi Operasional

Bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterprestasikan judul dan menghindari kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian maka perlu adanya definisi operasional sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja para karyawannya.[15] Penilaian kinerja yang maksud dalam penelitian ini adalah proses mengevaluasi kinerja dari aspek kedisiplinan, kerjasama, kegigihan, komunikasi, penguasaan pekerjaan, proses PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), inisiatif, inovatif, bimbingan dan pengarahan, pengambilan keputusan, dan pendelegasian tugas pada karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

[15]Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 127.

2. Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.[16]Motivasi yang maksud dalam penelitian ini adalah suatu proses psikologis yang membangkitkan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.
3. Produktivitas Kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.[17] Produktivitas kerja yang maksud dalam penelitian ini adalah sikap yang mempunyai pandangan untuk jadi lebih baik terutama dalam kemajuan kinerja karyawan perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.
4. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu instansi dan mendapatkan upah.[18] Karyawan yang maksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja dan juga mencari pengaruh dari variabel penilaian kinerja dan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Untuk

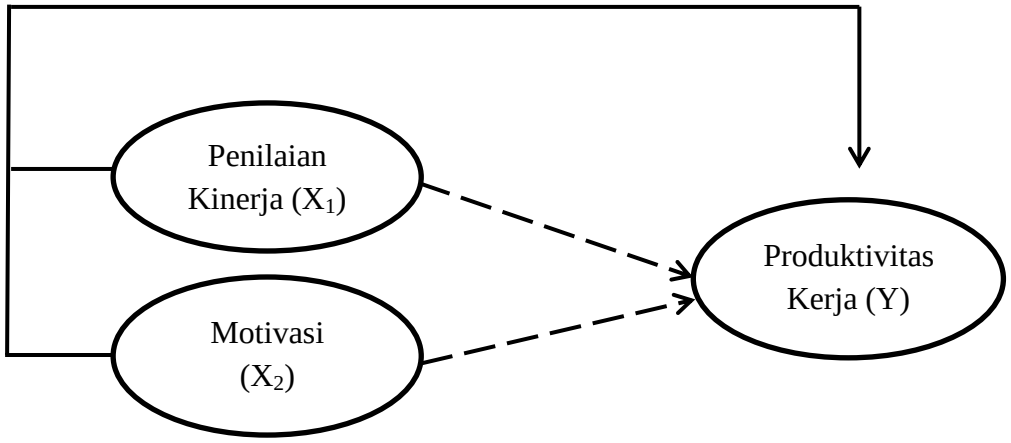
[16]Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378.

[17]Burhanudin Yusuf, *loc. cit.*

[18]Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahassa Indonesia* (Surabaya: Kashiko, 2006), hlm. 517.

mengetahui apakah elemen-elemen ini berpengaruh maka kerangka pikir yang penulis susun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran[19]



KET: — — — → : berpengaruh secara parsial

——→ : berpengaruh secara simultan

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.[20] Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis I:

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

---

[19]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 68.

[20]Amos Neolaka, *Metodeologi Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 97.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Hipotesis II:

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi RegionalKalimanatan Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Hipotesis III:

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

H. Kajian Pustaka

Menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada, penelitian yang dimaksud sebagai berikut:

Pertama, penelitian Basuki dengan NIM 0801158947 dari jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Amplang Mia Lestari Kelurahan Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan".[21] Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Amplang Mia Lestari. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan mengambil sifat penelitian berupa kuantitatif, sehingga penyusun menggunakan kuesioner sebagai pengumpalan data. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hubungan yang dihepotesiskan adalah analisis regresi. Hasil analisis sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perushaan Amplang Mia Lestari juga rendah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai variabel motivasi, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel independen (X), variabel Independen (Y) dan tempat penelitiannya. Dimana ada dua variabel independen yang penulis teliti masing-masing variabel independen tersebut antara lain Penilaian kinerja (X1), dan motivasi (X2), variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y) sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Kedua, penelitian Normala Sari dengan NIM 1301130176 dari jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

[21]Basuki, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Amplang Mia Lestari Kelurahan Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan" (Skripsi ini diterbitkan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2012), hlm vi.

Dosen terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari".[22] Dalam penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2014 yang berjumlah 61 dosen kontrak, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 25 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kouesioner, bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 3,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Analisis pandangan Ekonomi Islam bahwa motivasi kerja selain gaji yang diberikan kepada dosen kotrak telah sesuai dengan motivasi kerja dalam Islam dan hasil analisis pandangan Ekonomi Islam terhadap kinerja dosen kontrak juga telah sesuai dengan etos kerja Islam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai variabel motivasi, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel independen (X), variabel Independen (Y) dan tempat penelitiannya. Dimana ada dua variabel independen yang penulis teliti masing-masing variabel independen tersebut antara lain Penilaian kinerja (X1), dan

[22]Normala Sari,"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari" (Skripsi ini diterbitkan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2017), hlm vi.

motivasi (X2), variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y) sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Ketiga, penelitian oleh Eka Damayanti dengan NIM 1101160190 dari jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi "Pengaruh Penilaian Kinerja dan disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.[23] Penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif di mana peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Pelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya sebanyak 35 responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Bahwa 37,5% perubahan variabel dependen (prestasi karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu penilaian kinerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 72,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penilaian kinerja dengan nilai unstandardized beta sebesar 0,375 dengan taraf signifikan 0,001 merupakan angka terbesar dibanding variabel lainnya, sehingga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin, tetapi bukan yang paling dominan.

[23]Eka Damayanti, "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin" (Skripsi ini diterbitkan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2015), hlm vi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai variabel penilaian kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan tempat penelitiannya. Dimana variabel independen yang penulis teliti masing-masing variabel independen tersebut antara lain Penilaian kinerja (X_1), dan motivasi (X_2), variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y) sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini berdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, bab ini berisikan latar belakang yang menguraikan alasan untuk memilih judul dan gambaran permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambar dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Setelah itu disusun tujuan dari penelitian yang merupakan hasil penelitian. Definisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas dan umum. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan ataupun kesamaan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dibuat kerangka pemikiran dalam bentuk skema sebagai acuan dalam penelitian. Hipotesis penelitian digunakan untuk jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II landasan teori merupakan acuan untuk menganalisis data yang diperoleh berisikan tentang pengertian kinerja dan penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, prinsip penilaian kinerja, aspek penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, indikator-indikator penilaian kinerja, pengertian motivasi, tujuan motivasi, jenis-jenis motivasi, teori hierarki kebutuhan maslow, pengertian produktivitas kerja, pengukur produktivitas kerja, serta indikator-indikator produktivitas kerja.

Bab III berisikan metode penelitian yang terdiri dari jenis, pendekatan, dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan instrumen penelitian, teknik pengolahan data, serta analisis data yang digunakan agar lebih mudah dalam menyelesaikan penelitian.

Bab IV menguraikan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, dan penyajian data. Setelah itu menjelaskan analisis data yaitu pengaruh penilaian kinerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Bab V penutup, bagian ini berisikan simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.