

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, hendaklah sebuah perusahaan memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Douglas menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan¹. kinerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

¹ Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPF, 1995, h. 86

misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan (*planning*) suatu organisasi².

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan manusia atau para karyawan bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah

² Mahsum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1995, h. 110

dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan oleh BMT Mitra Hasanah Semarang.

Melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi salah satunya adalah dengan absensi kerja. disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggung jawabnya³. Disiplin kerja dapat diketahui salah satunya adalah melalui indikator absensi kerja. absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Menurut Heriawanto, pelaksanaan pengisian daftar hadir atau

³ Muchidarsyah, *Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, h. 56

absensi secara *finger print* (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang karyawan setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan menjadi berkurang⁴.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Al-An-am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”⁵

Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu ketrampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk

⁴ Heriawanto, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor*, Thesis, Fakultas Pertanian IPB Bogor

⁵ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta

perbuatan dosa. Konsep *Itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, dari pada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

Pada awal tahun 2014, BMT Mitra Hasanah mulai menerapkan absensi karyawan dengan menggunakan sidik jari. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh karyawan lapangan (*Account Officer, Surveyor, Colecctor*) dengan alasan datang ke rumah anggota terlebih dahulu. Untuk itu manajemen BMT Mitra Hasanah Semarang menyediakan di sebuah alat *finger print*. *Finger print* yaitu peralatan absensi canggih yang digunakan untuk merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang, selain itu peralatan ini bekerja secara *online* dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. *Finger print* ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para karyawan⁶.

Finger print dinilai lebih praktis dan efisien jika dibandingkan dengan sistem absensi konvensional yang sebelumnya. Cahyana, menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia⁷. Kelemahan sistem konvensional adalah terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun

⁶ Sinar Harapan, *Sistem Mengidentifikasi Sidik Jari Kini Tidak Hanya Polisi yang Bisa Menggunakan*, Jakarta: Harian Umum Sinar Harapan, terbitan 13 juni 2013

⁷ Cahyana, <http://www.infomedia.blogspot.com/mesin-finger-scan> diakses pada 14 mei 2017

hilangnya catatan kehadiran seorang karyawan. Selain itu kemungkinan terjadinya (*buddy punching*) di mana rekan sekerja yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya sangat besar. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran karyawan menjadi tidak akurat. Perbandingan antara pencatatan absensi konvensional, pencatatan dengan menggunakan kartu magnetik (*bar code*), dan pencatatan absensi dengan *finger print* dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Keunggulan dan kelemahan sistem pencatatan absensi

No.	Faktor Kelemahan	Kartu Absensi	Magnetic tape reader	Finger Print
1	Ketidajujuran dalam absensi	Sering terjadi, melalui titip absen rekan kerja	Dapat terjadi, melalui penggunaan kartu secara bersama-sama	Tidak bisa, terjadi karena sidik jari satu dengan yang lain berbeda
2	Manipulasi atau hilangnya kartu	Mungkin terjadi, karena tukar kartu pada rekan atau alasan yang lain	Mungkin terjadi karena tukar kartu pada rekan atau alasan yang lain	Tidak bisa, karena bukan kartu dan jari selalu menempel pada tubuh
3	Kesalahan atau ketidakakuratan dalam pencatatan	Kurang akurat, karena waktu dapat diset	Akurat karena penggunaan komputer dalam pencatatan	Akurat karena penggunaan komputer dalam pencatatan
4	Otomatisasi	Secara	Dapat secara	Dapat secara

	sistem pelaporan	<i>finger print</i> harus dicatat kemudian disampaikan pada administrasi	otomatis karena terintegrasi dengan komputer	otomatis karena terintegrasi dengan komputer
--	------------------	--	--	--

Berdasarkan penerapan hasil absensi *finger print* tersebut, dapat memberikan pengaruh yang baik, sudah tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat ataupun korupsi waktu dan tidak ada lagi karyawan yang titip absen kepada karyawan lain, karena *finger print* hanya merekam sidik jari karyawan yang bersangkutan, selain itu *finger print* bekerja secara *online* dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung.

Selain disiplin kerja yang sudah bagus, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi secara berkelanjutan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses. Dalam memberikan motivasi seorang pemimpin harus memperhatikan secara kualitatif kemampuan dan potensi para karyawan agar dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

Motivasi merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu hal yang bermanfaat, prestasi, atau kesuksesan, yang timbul di dalam hati seseorang akibat dipengaruhi oleh suatu faktor yang

menjadi motivator⁸. Motivator dalam penelitian ini adalah pimpinan atau kepala BMT Mitra Hasanah Semarang. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi⁹.

Di dalam Al-Quran di temukan banyak ayat yang menyuruh dan memotivasi manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berpenghasilan manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dalam surat Al-Jum'ah:10 Allah telah menegaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah

⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h. 37

⁹ Marihat Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasino, 2002, h. 321

satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Tidak ada alasan bagi seorang muslim untuk menganggur, apalagi menjadi manusia yang kehilangan semangat inovatif karena sikap hidup yang tidak memberikan makna, apalagi menjadi beban dengan meminta-mintayang pada hakekatnya merupakan tindakan yang tercela.

Di samping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Motivasi dari para karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin tinggi tingkat pendidikannya dan semakin independen secara ekonomi maka sumber motivasinya akan berbeda pula. Orang tersebut dinilai mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk mengaplikasikan pekerjaan yang membutuhkan motivasi yang tinggi. Sumber motivasi dari setiap karyawan dapat berbeda, tapi tingkat motivasi kerja bisa saja sama¹⁰.

Motivasi diberikan oleh kepala BMT Mitra Hasanah Semarang kepada seluruh karyawan agar dapat memaksimalkan

¹⁰ Gomes Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002, h. 90

kinerjanya. Dengan tetap memberikan rasa nyaman dan percaya diri kepada seluruh karyawan dalam bekerja. Selain motivasi dari kepala BMT Mitra Hasanah Semarang, manajemen BMT Mitra Hasanah Semarang juga memberikan motivasi dalam bentuk insentif bagi hasil kerja yang didapat dan juga jenjang karir serta kenaikan gaji yang disiapkan bagi karyawan yang selalu konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh absensi *finger print* dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Analisis Efektifitas Absensi *Finger Print* dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Mitra Hasanah Semarang)”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas dan untuk memfokuskan pembahasan pada penelitian ini, maka peneliti membuat batasan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektifitas penerapan absensi *finger print* pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah efektifitas penerapan pemberian motivasi pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui efektifitas penerapan absensi *finger print* pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui efektifitas penerapan pemberian motivasi pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu ekonomi syari'ah, serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang efektifitas absensi *finger print* dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai sumbangan saran, pemikiran dan informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, semoga penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi BMT Mitra Hasanah dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

D. Kajian Pustaka

Sepengetahuan penulis, pembahasan mengenai absensi *finger print*, pemberian motivasi dan kinerja karyawan sudah

banyak dibahas di berbagai karya ilmiah. Dan untuk mendukung permasalahan yang lebih mendalam, penulis melakukan penelusuran terhadap literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. berdasarkan hasil penelusuran, adapun beberapa skripsi yang membahas tentang efektifitas absensi *finger print*, pemberian motivasi dan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

Skripsi Habib Masruri dengan judul *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Utama Semarang)* dengan hasil penelitian: Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 19,249 + 0,374$ yang artinya produktivitas karyawan dipengaruhi sistem upah Islami. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,233, ini berarti 23,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem pemberian upah Islami. Sisanya sebesar 76,7% dijelaskan oleh variabel lain. Sistem Upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini variabel sistem upah Islami memberikan

sumbangan efektif 23,3% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. ini menunjukkan bahwa sistem upah Islami memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Skripsi Isni Choiriyati dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati)* dengan hasil penelitian: hasil perhitungan secara simultan Terlihat F hitung (4,090) > F tabel (3,156) yang berarti motivasi dan etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat t hitung (-1,235) < t table (-2,000) yang berarti motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa Variabel etos kerja Islam (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat t hitung (-2,661) > t tabel (-2,000) yang berarti etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Skripsi Dedy Gunawan dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, dengan hasil penelitian: konstanta sebesar

12,698, menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan dan motivasi kerja Islam maka produktivitas kerja karyawan adalah 12,698. Adapun diperoleh koefisiensi regresi 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5 persen. Sedangkan koefisien regresi 0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point motivasi kerja Islam akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,111 atau 11,1 persen. Selanjutnya hasil uji statistik diantaranya, uji t menunjukkan signifikansi $X_1 < 0,05$ berarti hipotesis diterima dan $X_2 < 0,05$ berarti hipotesa diterim. Uji F menunjukkan signifikansi 0,000 maka X_1 dan X_2 dapat dipakai untuk memprediksi Y. Sedangkan koefisiensi determinasi, angka $R > 0,5$ yaitu sbesar 0,654 hal ini menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antar variabel Y dengan X_1 dan X_2 kuat.

Skripsi Erna Maeyasari dengan judul *Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak Serang*, dengan hasil penelitian: tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas penerapan kehadiran elektronik *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Lebak Serang, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel adalah 164. Hasil penelitian efektifitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten

Lebak Serang 79,9%. Selanjutnya diketahui terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi T hitung $0,593 > T$ tabel $0,148$. Dengan demikian disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai maka diperlukan ketegasan dalam penerapan absensi *finger print* yang sudah digunakan di sekretariat kabupaten Lebak Serang.

Skripsi Faisal Ali Ahmad dengan judul *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor - Jawa Barat)* dengan hasil penelitian: Analisis hubungan tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 30 orang, wawancara langsung, dan data-data instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara mengisi absen, penerapan absen, sarana penunjang, kesesuaian absen dengan pekerjaan, absen adalah hal yang penting, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, lebih baik dalam bekerja, dan insentif, dengan motivasi kerja. Komponen yang tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi kerja adalah metode absen dan sikap. Perubahan-perubahan yang terjadi pada komponen-komponen absensi yang signifikan akan menyebabkan perubahan pada tingkat motivasi kerja karyawan, sedangkan perubahan yang terjadi dengan metode absen dan sikap tidak akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

Untuk membedakan antara skripsi ini dengan skripsi-skripsi di atas, selain objek penelitian yang berbeda yaitu dalam penelitian ini adalah BMT Mitra Hasanah Semarang juga fokus dalam penelitian ini adalah analisa mengenai efektifitas penerapan absensi *finger print* dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara ekonomi Islam.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Prosedur penelitian lapangan yang menghasilkan data deskriptif, yang berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan penelitian yang diamati¹¹. Dalam penelitian ini, setiap gejala yang berkaitan dengan efektifitas absensi *finger print* dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Mitra Hasanah Semarang akan dikaji secara menyeluruh dan mendalam serta diupayakan memberikan makna tentang fenomena yang ditemukan. Dengan demikian hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain akan saling berkaitan.

¹¹Lexi J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007, h. 3

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari¹². Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Kepala BMT Mitra Hasanah Semarang.
- b. Data Sekunder diperoleh dari buku-buku atau referensi, laporan serta dokumentasi BMT Mitra Hasanah Semarang yang berkaitan dengan absensi *finger print* dan pemberian motivasi serta kinerja karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta-fakta untuk tujuan tertentu¹³. Penelitian ini menggunakan tiga jenis teknik pengumpulan data, yaitu:

- a. Wawancara

Metode *interview* atau wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan

¹²*Ibid.* h. 157

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 308

makna dalam suatu topik tertentu¹⁴. Wawancara dilakukan kepada beberapa orang informan. Mereka meliputi Kepala dan anggota BMT Mitra Hasanah Semarang. Adapun teknik wawancara dilakukan secara mendalam dengan teknik bola salju (*snow balling*) baik bersifat terbuka (*open ended*) ataupun tertutup.

b. Telaah Dokumen

Telaah dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang¹⁵. Telaah dokumen dilakukan untuk memperoleh data tentang berbagai jenis kegiatan BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang terdokumentasi dalam berbagai buku ataupun catatan-catatan.

c. Observasi

Observasi adalah suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Dan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosa¹⁶. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh data tentang efektifitas absensi *finger print* dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

¹⁴ *Ibid.*, h. 71

¹⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 176

¹⁶ Haris Herdiyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba, 2012, h. 131

Pengamatan dilakukan di kantor BMT Mitra Hasanah Semarang dengan sasaran penelitian adalah seluruh aktifitas lembaga dalam peningkatan kinerja. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh data yang akurat dan faktual berkenaan dengan efektifitas absensi *finger print* dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Teknik Analisa Data

Setelah memperoleh data dari observasi, interview dan dokumentasi, langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, kemudian data tersebut disusun dan dianalisis, metode analisis data adalah merupakan upaya mencari dan menata secara sistimatis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikanya sebagai temuan bagi orang lain.

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dengan tehnik berpikir induktif. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah (1) menemukan fokus penelitian sebagai langkah pertama dalam analisis. (2) pengelolaan data yang dilakukan secara efisien melalui pencatatan data dalam format yang memudahkan untuk analisis. (3) membaca dan menganotasi data dengan tujuan untuk mempersiapkan landasan analisis.

(4) menciptakan kategori (pemisahan dasar kegiatan). (5) splitting dan slicing mempertimbangkan lebih fokus dalam analisis. (6) mengartikan data dengan memilih data-data yang kita peroleh. (7) membuat hubungan. (8) peta dan matriks (hubungan di antara kategori data). (9) menghasilkan sesuatu yang di cari¹⁷.

F. Sistematika Penulisan

Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan dibagi kedalam bentuk sebagai berikut:

1. Bagian awal yang berisikan: halaman judul, persetujuan, pengesahan, pernyataan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi.
2. Bagian isi terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Kerangka Teoritik efektifitas absensi *finger print* dan pemberian motifasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, berisikan pengertian efektifitas, pengertian absensi *finger print*, pengertian kinerja karyawan

BAB III Gambaran umum BMT Mitra Hasanah Semarang, berisi tentang sejarah dan profil BMT Mitra Hasanah Semarang, visi, misi dan tujuan BMT Mitra

¹⁷Lexi J Maleong, *Metode...*, hal. 280

Hasanah Semarang, struktur organisasi BMT Mitra Hasanah Semarang, absensi serta pemberian motivasi pada BMT Mitra Hasanah Semarang.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, berisikan hasil penelitian dan juga pembahasan analisa efektifitas penerapan absensi *finger print* pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan dan analisa efektifitas penerapan pemberian motivasi pada BMT Mitra Hasanah Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V penutup dalam penulisan skripsi ini terdiri atas kesimpulan hasil penelitian, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir pada penelitian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran lainnya.