

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Lembaga Amil Zakat (LAZ) merupakan lembaga pengelola zakat yang di bentuk oleh swasta atau luar pemerintah. Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah institusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, sosial dan kemaslahatan umat Islam dalam melaksanakan tugasnya.

Pertumbuhan lembaga amil zakat di Indonesia mengalami peningkatan dilihat dari beberapa perspektif seperti; besarnya potensi zakat di Indonesia belum mampu di himpun oleh BAZNAS yang ada di Indonesia, banyaknya BAZNAS yang ada di kota ataupun kabupaten belum memiliki fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Sehingga melihat kondisi tersebut membuka peluang tumbuhnya lembaga amil zakat baru.<sup>1</sup>

Kediri sendiri terdapat tujuh lembaga amil zakat yang sudah dikukuhkan menjadi lembaga amil zakat nasional oleh menteri agama yaitu Rumah Zakat, BMH (Baitul Maal Hidayatullah), LMI (Lembaga Manajemen Infak), Yatim Mandiri, Nurul Hayat, Laziz NU dan Laziz MUH. Seiring dengan peningkatan jumlah lembaga amil zakat yang ada di Kota Kediri pada akhirnya menimbulkan persaingan dalam bagaimana sebuah lembaga amil zakat dapat bertahan dan berkembang dari segi layanan kepada donatur,

---

<sup>1</sup> Munas FOZ dan *Pertumbuhan Lembaga Zakat*. Baznas.go.id. Diakses pada 10 Februari 2018.

penghimpunan, pengelolaan dan penyaluran dana zakat di antara banyaknya jumlah lembaga amil zakat yang telah lebih dahulu berdiri dan yang baru berdiri.

Suatu lembaga, organisasi maupun lembaga yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Selain itu, keberadaan karyawan dalam suatu lembaga memiliki peranan yang sangat penting karena karyawan merupakan penggerak aktivitas perusahaan bahkan dapat dikatakan bahwa perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena keduanya saling membutuhkan.<sup>2</sup> Begitu pentingnya karyawan bagi perusahaan maka hubungan antara perusahaan dan karyawan harus dijaga dalam kondisi yang konstan dan kondusif.<sup>3</sup> Maka dari itu perlu ditinjau faktor motivasi agar kinerja karyawan pada kelangsungan lembaga amil zakat dapat menjaga konsistensi dan standar yang telah ditetapkan agar mampu bertahan dalam persaingan. Karena motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan sesuatu.<sup>4</sup>

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

---

<sup>2</sup> A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

<sup>3</sup> Mohammad Faisal amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 265.

<sup>4</sup>M Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), 146.

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: Faktor Kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*motivation*).<sup>6</sup> Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, dan jenius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

---

<sup>5</sup> A Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Refika Aditama, 2005), 9.

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 13.

Dalam Al-Qur'an surat Al- Jumuah ayat 10 dijelaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

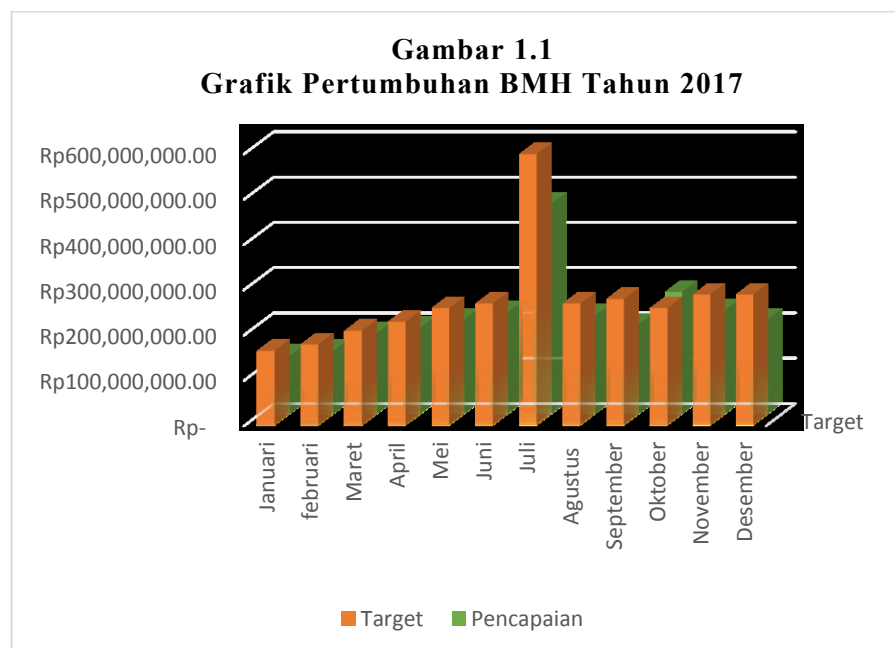
Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan yang memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat.

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri merupakan merupakan Lembaga Amil Zakat Nasional yang bergerak di bidang pelayanan jasa penghimpunan, pengelolaan dan penyaluran dana infak zakat dan shadaqah, kemanusiaan, dan CSR perusahaan, serta mendistribusikan melalui program pendidikan, dakwah, sosial, dan ekonomi secara nasional. Baitul Maal Hidayatullah awal berdiri di pesantren Hidayatullah Tembak, Balikpapan lalu pada tahun 2001 dikukuhkan secara resmi sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAZ) oleh menteri agama dengan SK No. 425 Tahun 2015 dan sesuai ketentuan UU Zakat No. 23/2011.

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri di Kediri ada sejak tahun 2001 tepatnya di Pare tapi vakum di tahun 2005-2011 dan bangkit pada

tahun 2012 di mana tahun tersebut mulai tertata dari segi manajemen, program, sistem dan laporan keuangannya sudah di audit. Pada tahun 2014-2015 ke atas mulai berjalan normal. Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri mendapatkan penghargaan *The Best Growth Of Fundraising* dalam BMH *award* tahun 2018, karena tahun 2016-2017 akhir jumlah donatur meningkat 200% dari tahun sebelumnya. Hal ini menjadikan lembaga sejenis belajar di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri dari segi pelayanan, penghimpunan, pengelolaan dan pendistribusian dana infak, zakat, shadaqah. Dan dampak dari peningkatan jumlah donatur mengakibatkan pertumbuhan yang cukup signifikan dan dapat dilihat dari grafik pertumbuhan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri sebagai berikut:



Sumber : Baitul Maal Hidayatullah (BMH) kantor Kediri. Data diolah oleh peneliti 2018

Seperti yang telah di jelaskan pada grafik di atas, pertumbuhan terjadi selama tahun 2017 terakhir yaitu dimulai pada bulan Januari Desember 2107. Berawal dengan pencapaian penghimpunan Rp. 130.000.000 di bulan Januari kemudian Rp. 210.000.000 dai bulan Desember, pencapaian tertinggi di bulan Juli sebesar Rp. 465.200.000 dan pencapaian terbaik 104% dari target dengan hasil penghimpunan dana Rp. 2.700.600.000 di bulan Oktober.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri pada 20 Juli 2018. Dalam hal motivasi karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri telah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan di sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Upaya Lembaga Amil Zakat Nasional**  
**Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri**  
**Dalam Menumbuhkan Motivasi Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Pelaksanaan</b>	<b>Tujuan</b>
1	Halaqah dan sharing informasi	Setiap pagi di sebelum memulai pekerjaan dan setia satu bulan sekali sharing dengan pihak kantor pusat	Sebagai sarana sharing informasi antar pegawai dengan atasan agar jika ada informasi terkait dengan target, permasalahan lapangan, maupun isu-isu agar bisa segera diketahui dan selesaikan, selain itu di sini juga bisa dijadikan sarana bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan

No.	Kegiatan	Pelaksanaan	Tujuan
2	Kajian motivasi dengan mendatangkan pemateri dari luar lembaga	Setiap hari senin	Dalam kegiatan ini karyawan bisa memperoleh pengetahuan dari cerita-cerita sukses pemateri untuk mendorong mereka agar lebih produktif dan semangat dalam bekerja
3	Kajian SNW (Sistematika Nuzulnya Wahyu)	Setiap 2 minggu sekali di hari Juma'at	Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan keilmuan karyawan dan kebutuhan dari segi spiritual
4	Kultum dan pembacaan kisah-kisah teladan	Setiap 2 minggu sekali di hari Juma'at	Kegiatan ini bertujuan untuk melatih <i>public speaking</i> karyawan selain itu juga menambah khasanah pengetahuan tentang kisah-kisah teladan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan teladan Islami
5	<i>Outbound</i> atau <i>family gathering</i>	Setiap satu tahun sekali	Kegiatan ini bertujuan sebagai sarana <i>refreshing</i> , membentuk <i>team work</i> yang solid, memper erat hubungan kerja, memperbaiki konflik dan mengurangi stres kerja
6	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Setiap satu bulan sekali	Untuk memacu karyawan agar lebih giat bekerja
7	Pemberian bonus	Setiap tiga bulan sekali	Agar karyawan lebih aktif dan produktif

No.	Kegiatan	Pelaksanaan	Tujuan
8	Pelatihan kerja	Setiap satu tahun sekali	Untuk meningkatkan kualitas <i>soft</i> maupun <i>hard skill</i> karyawan agar tidak kalah dalam menghadapi persaingan

*Sumber: Hasil wawancara dengan Pimpinan BMH Kantor Layanan Kediri dan di olah oleh peneliti 2018*

Penelitian ini menggunakan Teori motivasi Abraham Maslow. Dengan herarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat kedua dan kebutuhan kedua akan terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya. Dengan kata lain dalam teori ini suatu harapan atau keinginan yang bersumber dari motivasi seseorang tidak bisa diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses. Artinya manusia diajarkan untuk menghargai proses.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti bermaksud ingin mengetahui peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan judul skripsi “**Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri**”.



## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka penulis membuat batasan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri?
3. Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini tidak lain untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah yang diteliti, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri.
3. Untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan secara teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia bahwa motivasi terhadap karyawan memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Di mana dengan banyaknya pesaing yaitu lembaga zakat yang kian bermunculan baik yang sudah berbasis LAZNAS maupun yang swasta. Maka perlu motivasi khusus kepada pengelola zakat atau amil agar produktif, karena peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pengelola zakat agar mampu kerja aktif dan produktif dalam mengembangkan lembaga memiliki peran sangat penting.

##### 2. Kegunaan secara praktis.

###### a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan intelektual dalam melakukan penelitian dan menambah wawasan tentang peranan motivasi dalam peningkatan kinerja pengelola zakat.

###### b. Bagi masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberi ide-ide baru bagi lembaga yang bergerak di bidang jasa khususnya lembaga amil zakat. Hal ini akan membuat inovasi dalam hal memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

###### c. Bagi lembaga

Kegunaan penelitian ini bagi Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri adalah sebagai bahan

pertimbangan dalam pengembangan SDM perusahaan, pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan dengan cara memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di lembaga tersebut.

#### **E. Telaah Pustaka**

Sebelum penulis membahas lebih lanjut tentang peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Mall Hidayatullah Kantor Kediri, maka penulis berusaha menelusuri dan menelaah beberapa karya ilmiah yang dapat dijadikan referensi, sumber, acuan, dan perbandingan dalam penelitian ini. Adapun berikut penelitian-penelitian terdahulu yang berhasil penulis himpun dalam telaah pustaka adalah sebagai berikut.

1. Kholida Putri Rahayu, STAIN Kediri, dengan judul “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri” pada tahun 2016. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana peranan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri. Dengan hasil temuan dari penelitian disebutkan sebagai berikut: budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini ditandai dengan adanya strategi-strategi yang dibuat oleh karyawan dan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang ada, serta motivasi yang selalu diberikan

pimpinan kepada karyawan tetap terjaga. Ditambah pelayanan karyawan terhadap para anggota membuat perusahaan mendapatkan penghargaan.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek dan tinjauan yang diteliti, penelitian terdahulu objeknya adalah pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri membahas budaya organisasi, sedangkan penelitian sekarang objeknya adalah BMH Kantor Kediri membahas motivasi kerja.

2. Ananto Pramandhika, UNDIP Semarang, melakukan penelitian dengan judul “Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada guru TPQ di kecamatan Semarang selatan” pada tahun 2011. Dimana hasil temuan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi guru TPQ kecamatan Semarang Selatan adalah karena panggilan hati dan semata-mata ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki dengan mengesampingkan nilai materi yang akan didapat.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian diatas adapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek yang diteliti, penelitian terdahulu objeknya adalah pada guru TPQ di

---

<sup>7</sup> Kholida Putri Rahayu, *Peranan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri*, (Kediri: STAIN Kediri, 2016).

<sup>8</sup> Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada Guru TPQ Semarang Selatan*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).

kecamatan Semarang selatan, sedangkan penelitian sekarang Objeknya Adalah Karyawan Di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kota Kediri.

3. Fajar Hanafi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, melakukan Penelitian Dengan Judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta” pada tahun 2013. Penelitian ini dilatar belakangi karena pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan dalam organisasi dengan begitu penulis bermaksud peneliti tentang manajemen sumber daya manusia sebagai sara meningkatkan kualitas tenaga pendidik di panti asuhan Bina Insani Yogyakarta. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : dalam perekrutan tenaga pendidik dilakukan langsung oleh kepada panti asuhan melalui tes wawancara, penempatan tenaga pendidik bersifat fleksibel, dan pelatihan untuk tenaga pendidik baru diberikan langsung oleh kepala panti asuhan Bina Insani.<sup>9</sup>

Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti sama membahas tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada peneliti lebih fokus dalam faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian terdahulu fokus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>9</sup> Fajar Hanafi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

4. Lisma Milviyati, Universitas Sumatera Utara Medan Tahun 2017, melakukan penelitian dengan judul “Peranan Motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian dan fokus membahas motivasi sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan dan perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.<sup>10</sup>
5. Randy Chrispian dkk melakukan penelitian dengan judul “Analisa motivasi kerja dan kinerja karyawan di *Folks Coffe and Tea* Surabaya. Adapun persamaan terletak pada metode penelitian dan fokus membahas motivasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan terletak pada objek dan penelitian terdahulu fokus menganalisa motivasi dan kinerja karyawan di *Folks Coffe and Tea*.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Lisma Milviyati, *Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara III Persero Medan*, (Medan: Universitas Sumatera Utara Medan, 2017).

<sup>11</sup> Randy Chisplan dkk, *Analisa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Foles Coffe and Tea Surabaya*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra).

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Kholida Putri Rahayu	Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri.	Metode dan fokus membahas faktor yang meningkatkan kinerja karyawan	Variabel yang di gunakan berbeda, penulis terdahulu menggunakan variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja
2	Ananto Pramandhika	Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan	Metode penelitian dan fokus membahas motivasi kerja	Penelitian terdahulu tidak membahas tentang kinerja karyawan
3	Fajar Hanafi	Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di panti asuhan Bina Insani Yogyakarta	Metode penelitian dan fokus membahas faktor yang meningkatkan kinerja karyawan	Variabel yang di gpenulis terdahulu menggunakan variabel manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja
4	Lisma Milviyati	Peranan Motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Metode penelitian dan fokus membahas motivasi sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan	Objek penelitian pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
5	Randy Chrispian dkk	Analisa motivasi kerja dan kinerja karyawan di <i>Folks Coffe and Tea</i> Surabaya	Metode penelitian dan fokus membahas motivasi dan kinerja karyawan	Fokus menganalisa motivasi dan kinerja karyawan di <i>Folks Coffe and Tea</i>

*Sumber: Penelitian terdahulu dan diolah peneliti 2018*