



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA MADINA MARKET  
PANYABUNGAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**OLEH**

**ABDI PUTRA HANAFIAH**

**NIM: 13 230 0046**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2019**





**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA MADINA MARKET  
PANYABUNGAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**OLEH**

**ABDI PUTRA HANAFIAH**

**NIM: 13 230 0046**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Muhammad Isa, ST.,MM  
NIP. 19800605 201101 1 003**

**PEMBIMBING II**

**Rizal/Ma'ruf Amidy Siregar, S.P.,MM  
NIP. 19811106 201503 1 001**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **ABDI PUTRA HANAFIAH**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan,  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **ABDI PUTRA HANAFIAH** yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan**. maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Muhammad Isa, ST.,MM**  
NIP. 19800605 201101 1 003

**PEMBIMBING II**

**Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, S.P.,MM**  
NIP. 19811106 201503 1 001

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ABDI PUTRA HANAFIAH

NIM : 13 230 0046

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ES-2

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 19 November 2018  
Saya yang Menyatakan,



**ABDI PUTRA HANAFIAH**  
**NIM. 13 230 0046**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ABDI PUTRA HANAFIAH  
NIM : 13 230 0046  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan  
Pada tanggal : 19 November 2018  
yang menyatakan,



  
**ABDI PUTRA HANAFIAH**  
**NIM. 13 230 0046**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

**Nama** : ABDI PUTRA HANAFIAH  
**NIM** : 13 230 0046  
**Fakultas/Jurusan** : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah  
**Judul Skripsi** : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA MADINA MARKET PANYABUNGAN

**Ketua**

Dr. Arbanur Rasvid, M.A  
NIP. 19730725 199903 1 002

**Sekretaris**

Delima Sari Lubis, M.A  
NIP. 19840512 201403 2 002

**Anggota**

Dr. Arbanur Rasvid, M.A  
NIP. 19730725 199903 1 002

Delima Sari Lubis, M.A  
NIP. 19840512 201403 2 002

Muhammad Isa, ST.,MM  
NIP. 19800605 201101 1 003

Azwar Hamid, M.A  
NIP. 19860311 201503 1 005

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:**

**Di** : Padangsidempuan  
**Hari/Tanggal** : Jum'at/ 22 Februari 2019  
**Pukul** : 14.00 Wib s/d 16.00 Wib  
**Hasil/Nilai** : Lulus/ 71,5 (B)  
**IPK** : 2,95  
**Predikat** : Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

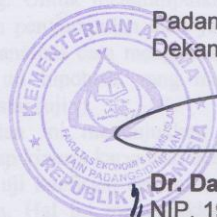
## PENGESAHAN

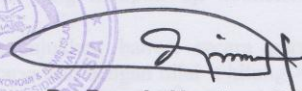
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA MADINA MARKET PANYABUNGAN.**

**NAMA : ABDI PUTRA HANAFIAH**  
**NIM : 13 230 0046**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 08 Februari 2019  
Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap S.H.I., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015



## SWALAYAN MADINA MARKET GROUP

Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

### SURAT KETERANGAN

No. 04 / MS / 06 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ali Toris Nasution**  
Jabatan : Pimpinan Swalayan Madina Market Group  
Alamat : Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Abdi Putra Hanafiah**  
NIM : 132300046  
Alamat : Usortolang, Kecamatan Kotanopan

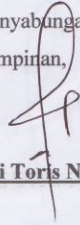
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Benar memberikan izin telah melakukan izin Riset dan pengambilan data untuk penulisan Skripsi Judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan”**. Di perusahaan Kami yaitu Swalayan Madina Market Group yang beralamat Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Panyabungan, 4 Juni 2018

Pimpinan,

  
**Ali Toris Nasution**



## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Bapak Drs. Kamaluddin Ritonga M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Pengembangan.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku sebagai referensi dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan masukan yang bermanfaat kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, S.P., MM selaku Pembimbing II saya ucapkan terima kasih karena dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses menyelesaikan Skripsi ini.

7. Teristimewa kepada Ayahanda Muhammad Hanafi dan Ibunda Siti Azizah Nasution untuk dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula nasehat disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti
8. Teristimewa kepada Ayahanda Misngadi dan Ibunda Lanniari Nasution untuk dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Teristimewa kepada istri Tercinta Rini Suryani untuk dukungannya serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti, dan Kepada saudara/saudari tercinta Abdurrahman Husaini, Muhammad Faiz Ramadhan, Annajipurrohman, Amas Najamussakib, Sittah Abdul Wahid, Multi, Mulyadi, Helen, Andri, Helna, Hilda, Ammar, Dava dan Cahaya Ramadhani untuk dukungan serta doa-doa yang dipanjatkan untuk peneliti dan memotivasi peneliti dalam penyusunan skripsi ini
9. Kerabat dan seluruh rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Khususnya Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2013, teristimewa Ekonomi Syariah-2 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, November 2018  
Peneliti,

**ABDI PUTRA HANAFIAH**  
**NIM. 13 230 0046**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### **4. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

#### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.



b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

## ABSTRAK

**Nama : Abdi Putra Hanafiah**  
**Nim : 13 230 0046**  
**Jurusan : Ekonomi Syariah**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan**

Kinerja merupakan hasil yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Masalah yang terjadi pada penelitian ini kurangnya motivasi karyawan pada Madina Market Panyabungan, karena masih ada diantara karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan. Atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan kepadanya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen. Dalam hal ini, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, kinerja, serta dalil Al-Qur'an yang berkenaan dengan teori.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang pengolahan datanya menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan proram SPSS versi 22. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Madina Market Panyabungan yang berjumlah 35 orang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan riset lapangan, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Selanjutnya teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi  $R^2$ , uji koefisien secara parsial (uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel ( $4,268 > 1,692$ ). Sedangkan uji koefisien determinansi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,356 atau sama dengan 35,6 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6 persen dan sisanya 64,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi sederhana,  $Kinerja = 19,246 + 0,550$  Motivasi. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 19,246 menunjukkan bahwa jika motivasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 19,246. Koefisien motivasi sebesar 0,550 artinya setiap motivasi sebesar 1 persen, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 persen dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

**Kata Kunci: Motivasi, dan Kinerja Karyawan.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Defenisi Operasional Variabel .....	8
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja .....	14
c. Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan .....	16
d. Kinerja Dalam Islam .....	18
2. Motivasi .....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Tipe-Tipe Motivasi.....	21
c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi .....	23
d. Motivasi Dalam Islam .....	27
3. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	29

C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
D. Sumber Data.....	37
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	40
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Reliabilitas .....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Normalitas.....	42
2. Uji Linearitas.....	42
3. Analisis Regresi Sederhana.....	42
4. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	43
5. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t).....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
1. Sejarah dan Perkembangan Madina Market Panyabungan .....	45
2. VISI dan MISI .....	46
3. Struktur Organisasi .....	47
B. Karakteristik Responden Penelitian .....	48
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
C. Hasil Analisis Data.....	50
1. Hasil Uji Validitas.....	50
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
3. Analisis Data .....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Linieritas .....	54
c. Analisis Regresi Sederhana.....	55
4. Uji Hipotesis .....	57
a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
b. Uji Koefisien Secara Parsial t.....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
E. Keterbatasan Penelitian .....	61

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Defenisi Operasional Variabel .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Skala Likert .....	38
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Motivasi .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.6 Uji validitas Motivasi.....	50
Tabel 4.7 Uji validitas Kinerja .....	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Motivasi .....	51
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja .....	52
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.11 Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.12 Analisis Regresi Sederhana .....	56
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	57
Tabel 4.14 Uji Koefisien Secara Parsial (uji t) .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	54



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi, karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, aspek-aspek penting yang harus diperhatikan adalah penerimaan pelatihan, pembinaan, dan pengembangan, serta motivasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama bagi manajemen, dan dapat dijadikan sebagai indikator penting atas pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup>Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm.10.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.<sup>2</sup>

Begitu juga dengan perusahaan Madina Market yang bergerak dalam usaha swalayan juga mempekerjakan beberapa orang karyawan untuk menjalankan bisnisnya. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Madina Market Panyabungan, Bapak Ali Toris Nasution, di Madina Market Panyabungan menyatakan:

Bahwa seluruh karyawan sebanyak 35 orang, terdiri dari kasir, karyawan, satpam. Adapun waktu kerja yang sudah ditentukan waktu kerja shift pagi dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB, dan waktu istirahat diberikan selama 2 jam dari pukul 12.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB. Dan shift sore dimulai 16.00 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB.<sup>3</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>4</sup> Yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, karena motivasi membuat mereka lebih percaya diri sehingga

---

<sup>2</sup>Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 172.

<sup>3</sup>Ali Toris Nasution, Pimpinan Madina Market Panyabungan, wawancara, 20 Juni 2018, Pukul 14.30 WIB.

<sup>4</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung:Alfabeta, 2016), hlm. 176.

menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai. Setelah program motivasi itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih tinggi suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Masalah menyangkut kinerja karyawan saat ini perlu mendapatkan perhatian pada Madina Market Panyabungan adalah mengenai kinerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi, yang mana kinerja karyawan masih rendah, belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Madina Market dimana ada beberapa orang karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan. Atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan kepadanya.<sup>5</sup> Masih ada karyawan yang datang terlambat, kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat memengaruhi perusahaan. Motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar mereka menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Bagi seseorang dengan kemampuan relatif rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang

---

<sup>5</sup>Ali Toris Nasution, Pimpinan Madina Market Panyabungan, *wawancara*, 27Juni 2018, Pukul 14.30 WIB.

memiliki kemampuan tinggi, tetapi dengan motivasi rendah.<sup>6</sup> Kesiapan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab dapat terwujud bilamana mereka merasa tercukupi kebutuhan hidupnya baik fisik maupun non fisik. Adapun kebutuhan fisik yang bersifat ekonomis adalah misalnya gaji, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan lain-lain. Sedangkan non fisik adalah kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan tugas, hubungan baik antara pekerja maupun atasan dengan bawahan.

Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.<sup>7</sup> Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut sebenarnya manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat memengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Menurut Sondang P. Siagian motivasi merupakan:

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya,

---

<sup>6</sup>J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 64.

<sup>7</sup>Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 281.

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Hani Handoko:

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan.<sup>9</sup>

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan waktu yang berlainan pula. Mengingat hal ini teramat penting jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan

---

<sup>8</sup>Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 138.

<sup>9</sup>Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua* (Yogyakarta: Anggota Ikapi, 2003), hlm. 252.

upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual.<sup>10</sup>

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya. Begitu juga halnya dengan Madina Market Panyabungan pun harus selalu berupaya agar karyawannya bisa bekerja dengan kinerja maksimum. Salah satu caranya adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawan.

Madina Market Panyabungan yang bergerak di bidang usaha yang masuk dalam kategori industri kecil. Sebuah jenis usaha yang menggabungkan antara konsep Swalayan dalam skala kecil dengan target pasar yang sama dengan target pasar pada pasar tradisional. Madina Market pada dasarnya sebuah bidang usaha yang dilakukan oleh pengusaha yang menyediakan berbagai kebutuhan barang maupun produk yang dibutuhkan konsumen. Oleh karena itu, Madina Market sangat berperan penting terhadap kebutuhan konsumen. Sehingga harus terus-menerus dan berkesinambungan dalam memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

---

<sup>10</sup>J. Winardi, *Op. Cit.*, hlm. 2.

Adapun salah satu faktor yang mendukung kualitas sumber daya manusia adalah motivasi. Yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik motivasi yang diberikan semakin baik pula kinerja yang didapatkan perusahaan sehingga dapat berdampak positif. Karena motivasi dapat meningkatkan kinerja, prestasi, kemampuan, keterampilan, disiplin kerja karyawan pada Madina Market Panyabungan.

Beberapa penelitian telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, diantaranya:

Nanang Yogi Anggoro Putro menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,265.

M T Rio Sanjaya menyimpulkan bahwa:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros InYogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,097.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti tertarik untuk menelitinya dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok, yaitu:

1. Motivasi karyawan pada Madina Market Panyabungan masih kurang.
2. Kinerja Karyawan pada Madina Market Panyabungan masih tergolong rendah.
3. Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh kepemimpinan.

## **C. Batasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, maka perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji. Adapun batasan masalah pada penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan.

## **D. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional merupakan bagian yang mendefenisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.<sup>11</sup>Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek atau sifat/karakter. Untuk lebih memahami defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

---

<sup>11</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 97.



**Tabel. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Interval
2	Motivasi (X)	Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab.	Interval

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah yang sudah ditetapkan, maka disusun rumusan masalah yang dilakukan peneliti adalah Apakah Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan?

### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan.

## **G. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terhadap beberapa pihak.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

### 1. Bagi Peneliti

Sebagai wahana pengembangan wawasan keilmuan dan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang ekonomi syariah.

### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi di perusahaan Madina Market Panyabungan.

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dijadikan penelitian terdahulu.

## H. Sistematika Pembahasan

Untuk melaksanakan sebuah penelitian tentunya beranjak dari sebuah masalah yang akan dibahas. Maka untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah yang merupakan alasan peneliti melakukan penelitian ini, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori berisi tentang kinerja yang terdiri dari jenis- jenis penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, metode penilaian kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, indikator untuk mengukur kinerja karyawan, pengertian motivasi, tipe-tipe motivasi, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, hubungan motivasi dengan kinerja, kinerja dalam islam, motivasi dalam islam, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis .

Bab III Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian yang merupakan penelitian kuantitatif, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas instrumen dan analisis data yang menggunakan, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, Kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi (*R Square*), dan uji t.

Bab IV merupakan hasil penelitian membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian seperti sejarah Madina Market, Visi dan Misi, struktur organisasi. Setelah itu menjelaskan mengenai karakteristik responden kemudian mencantumkan hasil penelitian. Selanjutnya diakhiri dengan pembahasan.

Bab V merupakan penutup menjelaskan mengenai kesimpulan dan merangkum hal-hal penting dengan singkat jelas dan padat yang mencakup seluruh poin-poin intinya. Kemudian dilanjutkan dengan pengisian saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.<sup>1</sup>Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.<sup>2</sup>Kinerja dapat diartikan sebagai kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal.<sup>3</sup>

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, dan dapat memotivasi. Wibowo memandang bahwa kinerja adalah sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah

---

<sup>1</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

<sup>2</sup>Malayu S.P. Hasibuan dalam buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

<sup>3</sup>Salim Al idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi* (Malang: Uin- Malang Press, 2008), hlm. 107.

komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja.<sup>4</sup>

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan serta menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:<sup>5</sup>

##### 1) Kapasitas Untuk Berkinerja

Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang

---

<sup>4</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi Ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), hlm. 10.

<sup>5</sup>John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan dari “ *Organization Behavior And Management, Seventh Edition*” oleh Gina Gania (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2007), hlm. 144.

tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

## 2) Kesempatan Untuk Berkinerja

Memiliki kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Seorang peneliti perusahaan obat farmasi, yang peralatan laboratoriumnya terus menerus mengalami kerusakan, jelas tidak akan mampu berkinerja dengan tingkat yang sama seperti peneliti yang tidak menghadapi kesulitan seperti itu.

## 3) Kesiediaan untuk berkinerja (Motivasi)

Kesiediaan untuk berkinerja, berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaan. Dengan kata lain, faktor ini adalah motivasi, Tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat kita pahami bahwa setiap organisasi menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Untuk itu, organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan kerja karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.



### c. Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini berpotensi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.<sup>6</sup>

#### 2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban dihari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 113.

<sup>7</sup>Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*( Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 75.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu atau disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>8</sup>

### 4) Kehadiran

Kehadiran karyawan adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

Presentasi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b) Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

---

<sup>8</sup>Lija Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, hlm. 335.

d. Kinerja Dalam Islam

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.<sup>9</sup> Jadi agar pekerjaan menjadi nilai ibadah yang tinggi, harus bersungguh-sungguh dan sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan pekerjaan. Apabila seseorang bekerja di perusahaan, haruslah bertanggung jawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar dapat memuaskan perusahaan. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah: Al-Qashash ayat 77.<sup>10</sup> yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ<sup>ط</sup> وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا<sup>ط</sup> وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ<sup>ط</sup> وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ<sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik,*

<sup>9</sup>Azhari Akmal Tarigan, *Ekonomi Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, (Medan: IAIN PREES Anggota IKAPI, 2002), hlm. 234.

<sup>10</sup>Ikhwan Abidin Basri, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), hlm. 45.

*kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q. S. Al-Qashash:77).*<sup>11</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang kinerja yang dapat memberikan hasil dengan cara yang baik, daripada memperbanyak kegiatan yang sia-sia yang bisa menghabiskan anggaran perusahaan. Kegiatan yang banyak akan sangat berarti apabila dipikirkan secara matang, diawali dengan konsep yang bagus, sehingga bisa mendapatkan hasil yang baik. Islam memberikan apresiasi bagi seseorang untuk beramal meskipun kecil sedikit dari kebaikan yang mungkin kelak menjadi besar dan banyak, demikian pula mengancam dari perbuatan kejahatan yang kecil sedikit kemungkinan tertumpuk sehingga menjadi banyak dan besar.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk kepada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 315.

<sup>12</sup>Harry Slamet dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid dua* (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 129.

Motivasi adalah permasalahan yang harus mendapatkan perhatian pimpinan, dan menjadi inti kesuksesan perusahaan. Karena manajemen berkaitan dengan menyelesaikan segala sesuatu lewat orang lain. Maka memengaruhi orang lain untuk berkinerja merupakan hal yang sangat penting. Motivasi di tempat kerja yang menjadi perhatian adalah kinerja tingkat tinggi yang muncul dengan memenuhi/melampaui tujuan-tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Menurut CP.Chaplin dalam buku karangan Amini

Motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.<sup>14</sup>

Menurut Sudarwan Danim menyatakan bahwa :

Motivasi adalah sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu dilingkungan dunia kerja atau dipelataran kehidupan pada umumnya.<sup>15</sup>

Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang.

Dalam pengalaman lainnya seorang yang terlibat pada kelompok atau organisasi maka pada dirinya akan tertanam kemauan atau motivasi untuk

---

<sup>13</sup>Priscia Buhler, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Diterjemahkan dari “*Management Skills in 24 Hours*” oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko (Jakarta: Prenada 2007), hlm. 190.

<sup>14</sup>Amini, *Prilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka, 2004) hlm. 62.

<sup>15</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 15.

mempertahankan posisi, meningkatkan posisi atau merubah dan mengembangkan posisi. Kekuatan motivasi ini mendorong individu untuk berbuat sesuatu yang terkait dengan ketiga kemauan di atas. Tingginya tingkat kemauan untuk melakukan sesuatu tersebut maka berbuat sehingga memperoleh nilai lebih atau disebut dengan prestasi. Dengan demikian prestasi seseorang dalam sebuah organisasi selalu didorong oleh adanya motivasi yang tinggi.

Kemampuan pengelola organisasi untuk melihat kebutuhan berprestasi ini harus dilayani dengan cara memberikan media atau lingkungan yang dapat menjadikan anggota organisasi berperilaku dengan motivasi yang tinggi. Artinya juga semakin baik seorang pimpinan memberikan rangsangan maka semakin tinggi motivasi kerja para bawahannya.<sup>16</sup> Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

#### b. Tipe-Tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia.

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja didalam organisasi

---

<sup>16</sup>Amini, *Op. Cit.*, hlm. 64-65.

jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk memengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

## 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

## 3) Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

#### 4) Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.<sup>17</sup>

#### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi yang berasal dari karyawan sebagai berikut:<sup>18</sup>

##### 1) Faktor Internal

Faktor internal dapat memengaruhi motivasi pada seorang karyawan diantaranya:

---

<sup>17</sup>Sudarwan Danim, *Op. Cit.*, hlm. 17-18.

<sup>18</sup>Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kecana, 2009), hlm. 116.



a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadang kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi agar kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi.

## 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja karyawan. Adapun faktor-faktor eksternal sebagai berikut:<sup>19</sup>

### a) Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### c) Adanya jaminan pekerjaan

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 118.

Seseorang akan mau bekerja maksimal mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, jaminan yang didapatkan berupa promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

d) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

e) Peraturan yang *fleksibel*

Bagi perusahaan besar sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut pendapat lain faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu:<sup>20</sup>

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.

---

<sup>20</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 139-140.

- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan).
- 4) Adanya peningkatan (kemajuan).
- 5) Adanya tanggung jawab.
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintahan.
- 7) Supervisi.
- 8) Hubungan antara perseorangan.
- 9) Kondisi Kerja.
- 10) Gaji.
- 11) Status.
- 12) Keamanan Kerja.

#### d. Motivasi Dalam Islam

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana firman Allah dalam surah Azzalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

*Siapa saja yang mengerjakan kebaikan seberat biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan siapa saja yang mengerjakan kejahatan sebesar biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*<sup>21</sup>

Dari penjelasan ayat di atas jelas ditekankan motivasi dalam hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat merupakan satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang anda tanam di dunia akan

<sup>21</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Al-Jumanatul ' Ali, 2004), hlm. 599.

memperoleh hasilnya di akhirat.<sup>22</sup> Bahkan ummat Islam dituntut untuk berusaha di dunia ini tanpa melupakan akhirat. Dalam memenuhi kebutuhan hidup Islam juga sangat melarang untuk menimbulkan kerusakan bagi alam semesta karena Islam adalah agama yang *rahmatan lilalamin*. Oleh karena itu setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang.

### 3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang memiliki upaya substansial yang maksimum guna menunjang tujuan-tujuan produksi kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.<sup>23</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kemampuan relatif rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi dengan motivasi rendah.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>M. Quroish shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 667.

<sup>23</sup>J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 2.

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 64.

## B. Penelitian terdahulu

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, berikut ini beberapa penelitian yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian ini yang sudah diteliti oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Skripsi	Hasil
1	Frana Agus Sugianto (Tahun 2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Madubaru yogyakarta (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta)	Berdasarkan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.
2	Nanang Yogi Anggoro Putro (Tahun 2017)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada perusahaan penyedia jasa Outsourcing PT. Ashcabang Madiun (Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ashcabang madiun
3	Rizka Afrisalia Nitasari (Tahun 2012)	Analisis pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Bank central asia Tbk. Cabang kudas	Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan

		(Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang)	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (Tahun 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta)	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%) dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta (4) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta
5	Khairul Akhir Lubis (Tahun 2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja



		(Tesis, Sekolah Pasca Sarjana ,Universitas Sumatera Utara Medan)	karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.
--	--	--	---

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

- a. Persamaan penelitian Frana Agus Sugianto dengan penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), sama-sama menggunakan data primer dan sekunder. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- b. Persamaan penelitian Nanang Yogi Anggoro Putro dengan penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel bebas (X) Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- c. Persamaan penelitian Rizka Afrisalia Nitasari dengan penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.
- d. Persamaan penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dengan penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel bebas (X) kinerja sebagai variabel terikat

(Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.

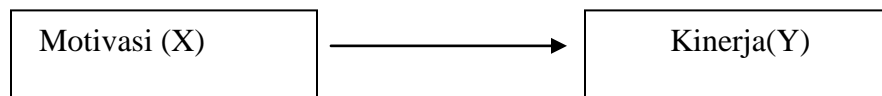
- e. Persamaan penelitian Khairul Akhir Lubis dengan penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel bebas (X) kinerja sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>25</sup> Dalam kerangka pikir inilah akan ditunjukkan masalah penelitian yang telah didefinisikan dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menerangkan, dan menunjukkan perspektif terhadap masalah penelitian.

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market memiliki kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 60.

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan dalam pernyataan yang paling spesifik. Peneliti bukannya bertahan kepada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut.<sup>26</sup> Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori pada penelitian yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>27</sup>

Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang terjadi diatas maka peneliti mengemukakan bahwa :

- H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan
- H<sub>o</sub>: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan

---

<sup>26</sup>Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

<sup>27</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 93.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang diteliti adalah di Madina Market Panyabungan, perusahaan ini berada di JL. Williem Iskandar, Kelurahan Sipolu-polu, Kecamatan Panyabungan, kabupaten Mandailing Natal.

Adapun objek yang diteliti adalah karyawan Madina Market Panyabungan. Penelitian ini dilaksanakan sejak Februari sampai Juli 2018.

##### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sedangkan data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.<sup>1</sup> Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang angkanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi suatu variabel yang lain.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada media group, 2011), hlm. 38.

<sup>2</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

## C. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Sugiyono “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.<sup>4</sup> Jadi, populasi yang akan diteliti harus diidentifikasi dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Madina Market Panyabungan, yang berjumlah 35 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>5</sup>

Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman pada Suharsimi Arikunto, jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat di ambil diantara 10-25% atau lebih. Hal ini tergantung pada peneliti dilihat dari

---

<sup>3</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm, 99.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115

<sup>5</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2007), hlm. 62.

segi waktu dan dana, karena di ketahui jumlah karyawan yang ada pada Madina Market Panyabungan berjumlah 35 orang, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Madina Market Panyabungan<sup>6</sup>.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data penelitian ini terdiri dari satu sumber yaitu: data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang kita sebut sebagai narasumber.<sup>7</sup> Untuk penelitian ini data primer bersumber dari karyawan Madina Market mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data atau responden. Adapun instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>6</sup>Noviyana Berti Maulida, *Pengaruh Sistem Inpormasi Manajemen Terhadap Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan* (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2016), hlm. 41.

<sup>7</sup>Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind,2012), hlm. 37.

a. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan untuk mengetahui sejarah dan gambaran umum perusahaan Madina Market.

b. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan diisi oleh responden. Angket juga ditujukan untuk pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada karyawan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan.

Pengukuran kuesioner digunakan dengan menggunakan skala likert (*Likert Scale*), dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada skala likert di bawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Skala likert**

<b>Nilai jawaban positif</b>	<b>Jawaban Angket</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	a. Kualitas kerja	1,2,3,4
	b. Kuantitas kerja	5,6,7
	c. Ketepatan waktu	8,9,10

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Angket Motivasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
<b>Motivasi X</b>	a. Keinginan	1,2
	b. Kompensasi yang memadai	3,4
	c. Jaminan pekerjaan	5,6
	d. Status dan tanggung jawab	7,8,9,10

c. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan



peraturan, catatan harian, dan sebagainya.<sup>8</sup>Dari catatan yang dimiliki Madina Market Panyabungan peneliti dapat mengolah dan memahami motivasi yang memengaruhi para konsumen.

## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *korelasi pearson product moment* dengan aplikasi SPSS versi 22.

Uji validitas dengan metode *korelasi pearson*, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Dimana r-tabel dapat diperoleh melalui *df (degree off freedom) = n-2* (signifikansi 5%, n= jumlah sampel), jika nilai r

---

<sup>8</sup>Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 135.

hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid.<sup>9</sup>

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.<sup>10</sup>

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha* <0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak reliabel.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 51.

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm, 221.

<sup>11</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm. 45.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Setelah data terkumpul secara keseluruhan dari hasil pengumpulan data, maka dilakukan analisis data atau pengolahan data. Metode analisis dengan bantuan SPSS versi 22.00 sebagai alat hitung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan, mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji ini dilakukan berdasarkan pada uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dengan perhitungan bantuan program SPSS versi 22.

### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear sederhana. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan *Test For*

*Linearty* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linearitas bila signifikansi kurang dari 0,05.

### 3) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel respons dan variabel penjelas.<sup>12</sup> Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada Madina Market Panyabungan.

Adapun Bentuk Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y :Kinerja

X :Motivasi

a :Kostanta

b :Koefisien regresi

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dilakukan dengan menggunakan spss versi 22.00.

### 4) Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai

---

<sup>12</sup>Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 61.

koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

#### 5) Uji Koefisien Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

##### a) Kriteria Pengujian

1. Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $-t_{hitung} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan ditolak.

##### b) Berdasarkan Signifikansi

1. Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan Madina Market Panyabungan**

Sejarah berdirinya Madina Market tak lepas dari kondisi dan situasi pasar yang menjual berbagai kebutuhan konsumen. Bapak Ali Toris Nasution, pemilik dari Madina Market Panyabungan, melihat peluang bahwa dikota Panyabungan saat itu belum ada tempat berbelanja sekelas toko swalayan, maka didirikanlah Madina Market yang menyediakan segala kebutuhan produk yang mudah didapat. Madina Market Panyabungan berdiri pada tanggal 24 Februari 2003 yang berlokasi di JL. Williem Iskandar, Kelurahan Sipolu-polu, kecamatan Panyabungan, Mandailing Natal.

Adapun tujuan didirikannya Madina Market Panyabungan adalah untuk memenuhi ragam kebutuhan barang maupun produk yang dibutuhkan masyarakat kota Panyabungan. Sebagai konsistensi untuk menjadi bagian dari kebutuhan konsumen. Madina Market memberikan pilihan terhadap konsumen sehingga menyadari betapa mudah, menyenangkan dan nyaman untuk belanja barang atau produk yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Madina Market Panyabungan memiliki gedung yang berlantai tiga dan lapangan parkir yang cukup luas. Perusahaan ini merupakan swalayan yang pertama berdiri di kota Panyabungan. Produk

yang dijual di swalayan ini cukup lengkap mulai dari kebutuhan sehari-hari, perlengkapan sekolah, kosmetik, elektronik, pakaian, dan peralatan dapur.

## **2. VISI dan MISI**

Adapun Visi Misi Dari Madina Market Panyabungan adalah sebagai berikut:

### **a. VISI**

Menjadikan perusahaan tumbuh berkualitas, berinovasi tinggi dan bercitra baik, dalam berbagai kebutuhan barang dan produk konsumen.

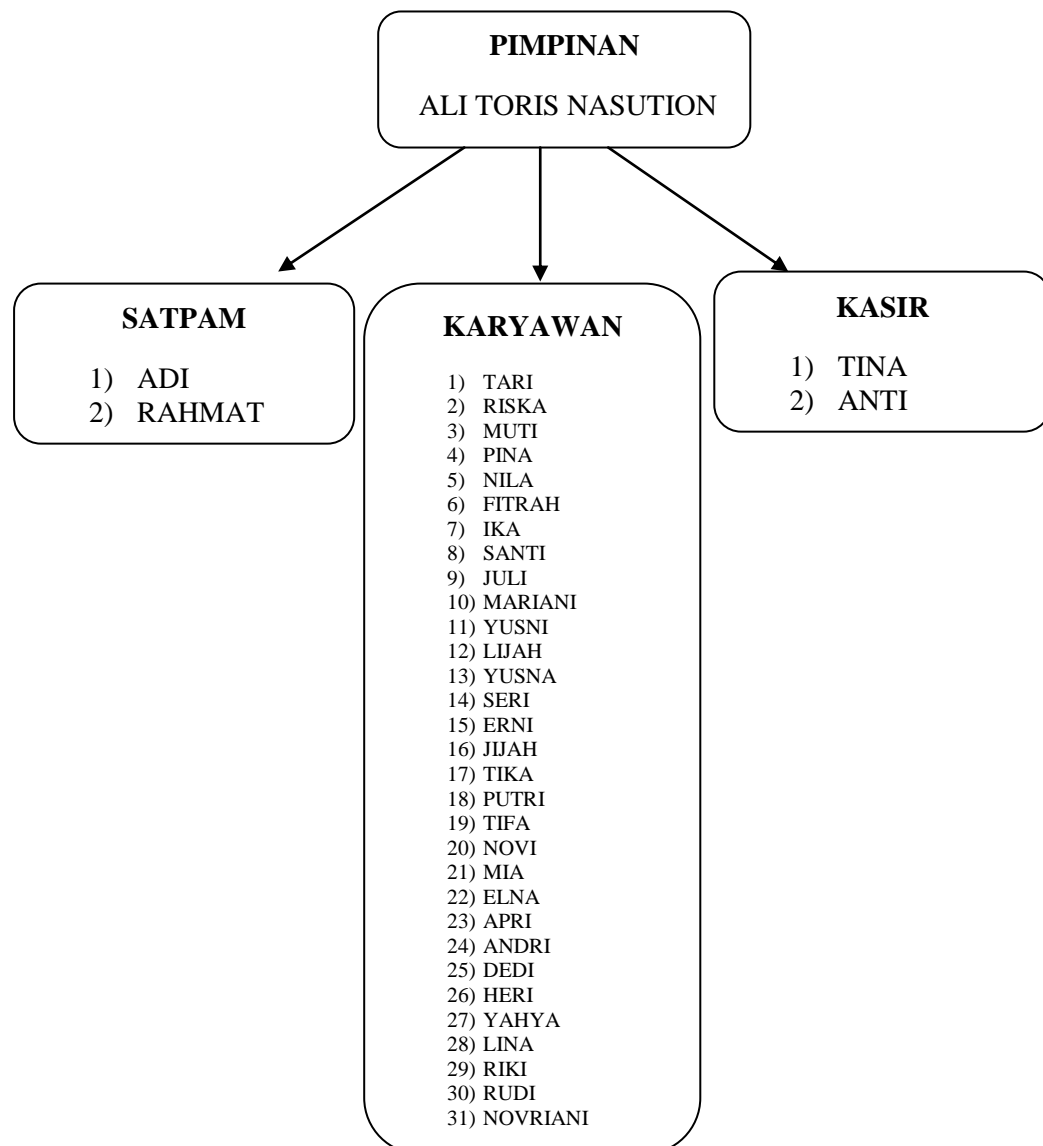
### **b. MISI**

- 1) Memberikan produk yang berkualitas, up to date, inovatif.
- 2) Memberikan pelayanan yang ramah, cepat dan tanggap.
- 3) Membangun perusahaan dan mempunyai struktur financial yang kokoh, laba yang teratur sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang.
- 4) Memberikan ilmu dan imbalan yang adil kepada karyawan. Menjamin kemitraan yang kokoh dengan semua pihak dan memberikan manfaat bagi lingkungan perusahaan.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Madina Market Panyabungan adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**





## B. Karakteristik Responden Penilaian

Berdasarkan data dari 35 responden yaitu total karyawan Madina Market Panyabungan, maka akan diperoleh data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, berapa lama bekerja. Pengolahan data yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-laki	8
2	Perempuan	27
	Total	35

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2018

Tabel 4.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit hanya sebanyak 8 orang. Sedangkan responden jenis perempuan 27 orang. Hal itu berarti bahwa perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan di Madina Market Panyabungan dibandingkan laki-laki.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	USIA	JUMLAH
1	18-22 Tahun	19
2	22-27 Tahun	9
3	27-32 Tahun	7
	Total	35

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2018

Hasil pengolahan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden berusia 18-22 tahun yaitu 19 orang. Kemudian responden berusia 22-27 tahun yaitu 9 orang. Selanjutnya responden 27-32 tahun yaitu 7 orang. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan Madina Market berusia 22 tahun ke bawah.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SD	6
2	SMP	12
3	SMA/SMK	17
	Total	35

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2018

Berdasarkan tabel di atas jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SD berjumlah 6 responden. Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP berjumlah 12 responden, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 17 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Madina Market adalah lulusan SMA sederajat.

## 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	LAMA BEKERJA	JUMLAH
1	3-6 Bulan	13
2	1-3 Tahun	16
3	3-5 Tahun	6
	Total	35

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2018

Hasil pengolahan data pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 3-6 bulan 13 orang. Responden 1-3 tahun 16 orang. Responden 3-5 tahun sebanyak 6 orang. Berdasarkan data ini disimpulkan bahwa responden dilihat dari segi lama bekerja di Madina Market Panyabungan adalah 1-3 tahun.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Uji validitas Motivasi (X)

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Motivasi (X)**

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Item 1	0,686	Instrumen valid jika r hitung > r table dengan n=35-1= 34. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung =0,3291	Valid
Item 2	0,549		Valid
Item 3	0,440		Valid
Item 4	0,637		Valid
Item 5	0,584		Valid
Item 6	0,504		Valid
Item 7	0,480		Valid
Item 8	0,690		Valid
Item 9	0,446		Valid
Item 10	0,642		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Motivasi (X) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,3291.

b. Uji validitas Kinerja (Y)

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Item 1	0,504	Instrumen valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ dengan $n=35-1=34$ . Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r \text{ hitung} = 0,3291$	Valid
Item 2	0,433		Valid
Item 3	0,417		Valid
Item 4	0,656		Valid
Item 5	0,657		Valid
Item 6	0,649		Valid
Item 7	0,802		Valid
Item 8	0,562		Valid
Item 9	0,643		Valid
Item 10	0,512		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,3291.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Motivasi (X)

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Motivasi (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	10

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X(Motivasi) sebesar 0,754. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  atau  $(0,754 > 0,60)$ .

b. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y(Kinerja) sebesar 0,789. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  atau  $(0,789 > 0,60)$ .

3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

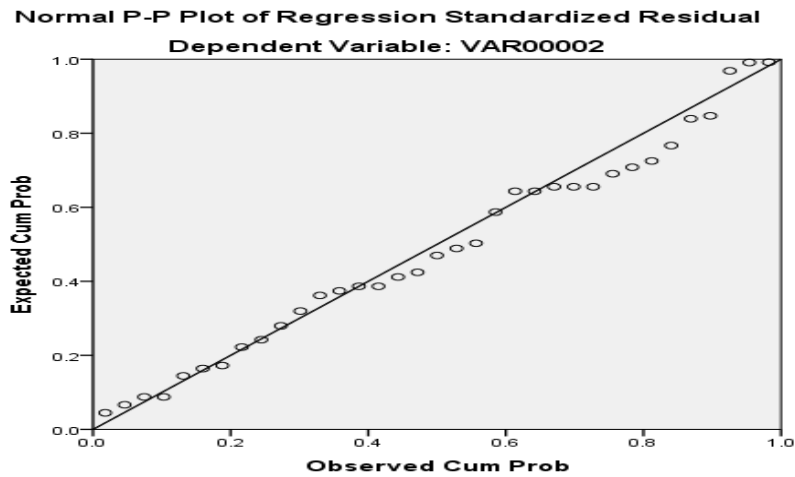
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.00353181
Most Extreme	Absolute	.101
Differences	Positive	.101
	Negative	-.056
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* tabel IV.9 di atas melalui gambar *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed). Jika signifikansi lebih dari 0,05, ( $0,200 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hal ini sejalan dengan pengujian menggunakan grafik seperti gambar berikut:

**Gambar 4.2**  
**Metode Grafik Uji Normalitas**



Grafik *Normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05 variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
VAR0000	Between (Combined)		287.500	12	23.958	2.796	.018
2 *	Groups	Linearity	169.279	1	169.279	19.757	.000
VAR0000		Deviation from Linearity	118.221	11	10.747	1.254	.312
1	Within Groups		188.500	38	8.569		
	Total		476.000	48			

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena signifikansi  $0,000 < 0,05$

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji regresi sederhana pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y) di Madina Market Panyabungan. Adapun Bentuk Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.00. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.246	5.357		3.593	.001
VAR00001	.550	.129	.596	4.268	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

Dari hasil uji regresi sederhana pada tabel 4.11 di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 19,246 + 0,550 \text{ Motivasi}$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 19,246 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 19,246 satuan.
- 2). Koefisien motivasi sebesar 0,550 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1 satuan, maka variabel kinerja akan sebesar 0,550 satuan. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan kinerja artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diperoleh.

#### 4. Uji hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang paling kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 4.12**

#### Hasi Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.356	.336	3.049

Sumber Data: *Output SPSS Versi22.00*

Nilai R Square dalam tabel diatas sebesar 0,356 atau sama dengan 35,6 persen. Berarti sebesar 35,6 persen variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sementara 64,4persen dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang diteliti.

##### b. Uji Koefisien Secara Parsial (uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Table 4.13**  
**Hasi Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.246	5.357		3.593	.001
VAR00001	.550	.129	.596	4.268	.000

Sumber Data: *Output SPSS Versi22.00*

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak maka digunakan uji t. Pengujian Uji t digunakan Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Perumusan Hipotesis

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja

2) Penentuan  $t_{hitung}$

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung = 4,268.

3) Penentuan Nilai  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai 0,05 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $35-1-1 = 33$  (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,692$ .

4) Kriteria Pengujian

(a) $H_a$  diterima:  $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

: nilai signifikansi  $> 0,05$

(b)  $H_0$  ditolak :  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

: nilai signifikansi  $< 0,05$

Berdasarkan kriteria pengujian, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$  ( $4,268 > 1,692$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

#### 5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji  $t$ ) di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Madina Market Panyabungan bahwa nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$  ( $4,268 > 1,692$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima. Artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Madina Market Panyabungan.

### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan, diolah dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan  $t_{hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$  ( $4,268 > 1,692$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima.

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa ada pengaruh yang antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 35,6 persen, sedangkan sisanya 64,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis persamaan regresi sederhana memperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$\text{Kinerja} = 19,246 + 0,550 \text{ Motivasi}$$

Nilai konstanta 19,246 artinya jika motivasi nilainya 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 19,246 satuan. Koefisien motivasi sebesar 0,550 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1 satuan, maka variabel kinerja naik sebesar 0,550 satuan. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan kinerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Dody Crisnanda yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi eksternal sebesar 3,310. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi atau semakin rendah tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi atau semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

## **E. Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

a. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

b. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

c. Keterbatasan dalam memperoleh buku-buku yang dijadikan sebagai bahan referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneliti mendapat sedikit kendala dalam teori telaah pustakanya.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan uji t, Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,268 > 1,692$ ) dan  $signifikansi < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa nilai  $r^2$  adalah 0,356 atau sama dengan 35,6 persen. Berarti sebesar 35,6 persen variabel Motivasi dapat menjelaskan Kinerja karyawan Madina Market Panyabungan. Sementara 64,4 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang diteliti.
3. Perhitungan regresi sederhana menghasilkan persamaan sebagai berikut:  
$$\text{Kinerja} = 19,246 + 0,550 \text{ Motivasi}$$

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi konsumen yang sudah menggunakan jasa Madina Market agar tetap menggunakan produk Madina Market dan bisa mengajak atau mempromosikan kepada saudara, teman, dan masyarakat umum.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan .
3. Perusahaan tetap meningkatkan Motivasi yang telah diterapkan selama ini agar Kinerja Karyawan semakin meningkat. Pimpinan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya meningkatkan Kinerja Karyawan, karena seorang karyawan yang handal dan terampil ialah karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Toris Nasution, Pimpinan Madina Market Panyabungan, *wawancara*, 20 Juni 2018.
- Amini, *Prilaku Organisasi* Bandung: Cita Pustaka, 2004.
- Azhari Akmal Tarigan, *Ekonomi & Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, Medan: IAIN PREES Anggota IKAPI, 2002.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Departemen Agama <sup>Republik</sup> Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* Bandung: Al- Jumanatul ' Ali, 2004.
- Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana, 2009.
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian* Yogyakarta: Andi, 2013.
- Harry Slamet dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid dua* Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua* Yogyakarta: Anggota Ikapi, 2003.
- Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- \_\_\_\_\_ dalam buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: MitraWacana Media , 2012.
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Ikhwan Abidin Basri, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2004
- Irham <sup>Fahmi</sup>, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta, 2016.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Diponogoro , 2006.

- John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan dari “ *Organization Behavior And Management, Seventh Edition*” oleh Gina Gania Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2007.
- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* Jakarta: BumiAksara, 2008
- J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen* Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* Jakarta: Bumi Aksara ,2016
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* Jakarta: Erlangga, 2009.
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: MitraWacana Media, 2012.
- M. Quroish shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9* Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Noviyana Berti Maulida, *Pengaruh Sistem Inpormasi Manajemen Terhadap Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Skripsi*, IAIN Padangsidempuan, 2016.
- Ptricia Buhler, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Diterjemahkan dari “*Management Skills in 24 Hours*” oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko Jakarta: Prenada 2007.
- Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Salim Al idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi* Malang: Uin- Malang Press, 2008.
- Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan prosedur SPSS* Jakarta: PT. Elex Media Komputind,2012.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* Yogyakarta: Andi, 2010.

Siagian Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012.

\_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d* Bandung: Alfabeta, 2013.

\_\_\_\_\_, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV.Alfabeta, 2007..

Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi Ke-Empat* Jakarta: Rajawali Perss, 2014.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Abdi Putra Hanafiah
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat/Tanggal Lahir: Jakarta, 26 November 1994
4. Anak Ke : 1 (Satu) dari 6 Bersaudara
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Status : Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat Lengkap : Usortolang, Kec. Kotanopan, Kab. MADINA
9. Telepon/HP : 082165160152
10. E-mail : [abdiputra@yahoo.co.id](mailto:abdiputra@yahoo.co.id)
11. No KTP : 1213082611940001
12. No KK : 1213141911070065

### B. NAMA ORANG TUA

1. Nama  
Ayah : Muhammad Hanafi  
Ibu : Siti Azizah
2. Pekerjaan  
Ayah : Wiraswasta  
Ibu : PNS
3. Alamat  
Ayah : Usortolang, Kec. Kotanopan, Kab. MADINA  
Ibu : Usortolang, Kec. Kotanopan, Kab. MADINA

### C. PENDIDIKAN

1. SD Sipogu (2001-2007)
2. MTs Islamiyah Tamiang (2008-2011)
3. SMK N. 1 Kotanopan (2011-2013)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (2013- Sekarang)

#### **D. IDENTITAS ISTRI**

1. Nama : Rini Suryani
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Simpanggambir, 20 November 1995
4. Anak Ke : 2 (Dua) dari 4 Bersaudara
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Status : Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat Lengkap : Usortolang, Kec. Kotanopan, Kab. MADINA
9. Telepon/HP : 082165160152

#### **E. MOTTO HIDUP**

Jika Kita Mempunyai Mimpi Maka Berusahalah Untuk Mewujudkan Mimpi Itu.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang 22733,  
 Telp (0634) 22080 Fax (0634) 24022

Nomor : B-89/In.14/G.6a/PP.009/04/2018  
 Tanggal : -  
 Substansi : Permohonan Kesediaan  
 Menjadi Pembimbing Skripsi

03 APRIL 2018

Tempat :  
 Bapak:  
 Muhammad Isa, ST.,MM  
 Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, S.P.,MM


Tempat

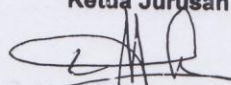
Assalamu 'Alaikum Wr. Wb  
 Dengan Hormat, Disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian  
 Layakan Judul Skripsi, telah diteiapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :  
 Nama : ABDI PUTRA HANAFIAH  
 NIM : 13 230 0046  
 Jurusan : Ekonomi Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Skripsi Lama : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di  
 Toko Anugerah Syahrial Kotanopan  
 Judul Skripsi Baru: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market  
 Panyabungan

Dengan itu, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II  
 penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan bapak kami ucapkan terima kasih.  
 Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

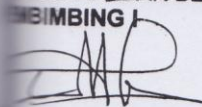
Mengetahui:

  
 Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
 NIP. 19731128 200112 1 001

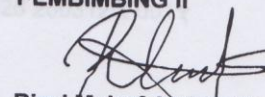
Ketua Jurusan  
  
 Muhammad Isa, ST.,MM  
 NIP. 19800605 201101 1 003

**PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING**

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
 PEMBIMBING I

  
 Muhammad Isa, ST.,MM  
 NIP. 19800605 201101 1 003

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
 PEMBIMBING II

  
 Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, S.P.,MM  
 NIP. 19811106 201503 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-400 /In.14/G.2/TL.00/5/2018  
Temp. : -  
Isi : Mohon Izin Riset

16 Mei 2018

Perwakilan Madina Market

Panyabungan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan  
Merangkan bahwa:

Nama : Abdi Putra Hanafiah  
No. : 132300046  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

sebagai Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh Motivasi  
Madap Kinerja Karyawan pada Madina Market Panyabungan** ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data  
yang sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,  
Perencanaan dan Keuangan



Rosnani Siregar, M.Ag  
NIP 19740626 200312 2 001

## SWALAYAN MADINA MARKET GROUP

Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

### SURAT KETERANGAN

No. 04 / MS / 06 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ali Toris Nasution**

Jabatan : Pimpinan Swalayan Madina Market Group

Alamat : Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Abdi Putra Hanafiah**

NIM : 132300046

Alamat : Usortolang, Kecamatan Kotanopan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Benar memberikan izin telah melakukan izin Riset dan pengambilan data untuk penulisan Skripsi Judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan”**. Di perusahaan Kami yaitu Swalayan Madina Market Group yang beralamat Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Panyabungan, 4 Juni 2018

Pimpinan,

  
Ali Toris Nasution





# SWALAYAN MADINA MARKET GROUP

Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

## SURAT KETERANGAN

No. 01 / Ms / 07 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ali Toris Nasution**  
Jabatan : Pimpinan Swalayan Madina Market Group  
Alamat : Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Abdi Putra Hanafiah**  
NIM : 132300046  
Alamat : Usortolang, Kecamatan Kotanopan

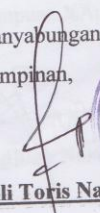
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Benar telah selesai melakukan Riset dan pengambilan data untuk penulisan Skripsi Judul :  
**“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan”**. Di perusahaan Kami yaitu Swalayan Madina Market Group yang beralamat  
Jl. Willem Iskandar Kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Panyabungan, 2 Juli 2018

Pimpinan,

  
**Ali Toris Nasution**



## **SURAT VALIDASI**

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan**

Yang disusun oleh:

Nama : Abdi Putra Hanafiah

Nim : 13 230 0046

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah 2/ Manajemen Bisnis

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Motivasi dan Kinerja yang baik.

Padangsidempuan, April 2018

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	NO. SOAL	V	VR	TV
Keinginan	1,2			
Kompensasi yang memadai	3,4			
Jaminan pekerjaan	5,6,			
Status dan tanggung jawab	7, 8,9,10			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, 26 April 2018.

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.**

## LEMBAR VALIDASI ANGGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	NO. SOAL	V	VR	TV
Kualitas kerja	1,2,3,4			
Kuantitas kerja	5,6,7			
Ketepatan waktu	8,9,10			

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 26 April 2018.

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.**

## Lampiran1

### KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan Pengisian Angket  
Lampiran : Satu Berkas  
Kepada Yth  
Bapak/Ibu  
Di

Tempat

Bapak/ Ibu/ Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Abdi Putra Hanafiah

Nim : 132300046

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, penelitimohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara /I berikan sangat berharga berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP MADINA MARKET PANYABUNGAN”** . Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan .

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

Abdi Putra Hanafiah  
Nim. 132300046

## Lampiran 2

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/ibu/Saudara/Saudari mengisi angket data berikut terlebih dahulu. Lingkari untuk jawaban pilihan bapak/ibu/saudara/saudari.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

#### a. Usia

1. 18-22 Tahun
2. 22-27 Tahun
3. 27-32 Tahun
4. > 32 Tahun

#### b. JenisKelamin

1. Laki-laki
2. Perempuan

#### c. PendidikanTerakhir

1. SD
2. SMP
3. SMA/SMK
4. S1
5. Lainnya

#### d. Berapa lama Bapak/Ibu/saudara/saudari bekerja pada Madina Market Panyabungan ?

1. 3-6 Bulan
2. 1-3 Tahun
3. 3-5 Tahun
4. Di atas 5 Tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami pernyataan- pernyataan yang tersedia, pertanyaan diikuti 5 jawaban. Bapak/ibu/saudara/saudari cukup memilih satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (√)
2. Bapak/ibu/saudara/saudari diharapkan memberikan jawaban/ tanggapan terhadap pernyataan yang terdapat dibawah ini sesuai dengan apa yang dirasakan
3. Masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mencakup ada teknik *skalalickert*, yaitu:

SS = SangatSetuju

S = Setuju

KS = Kurangsetuju  
TS = TidakSetuju  
STS = SangatTidakSetuju

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

### Lampiran 3

#### Variabel X (Motivasi)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
4	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.					
5	Saya merasa senang karena karyawan di diperusahaan dapat menerima saya sebagai partner yang baik.					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
7	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan apabila melakukan kesalahan.					
8	Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan .					
9	Saya diberi penghargaan atas prestasi diraih.					
10	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					



## Lampiran 4

### Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
2	Masing-masing karyawan memiliki inisiatif dalam menangani suatu pekerjaan.					
3	Karyawan dalam bekerja saling menghargai satu dengan yang lain.					
4	Karyawan memiliki kualitas dalam melaksanakan tugas masing-masing.					
5	Masing-masing karyawan sopan dalam melayani pelanggan.					
6	Karyawan memberikan contoh yang baik bagi orang lain dalam bekerja.					
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
8	Saya datang sebelum waktu bekerja dimulai.					
9	Saya menaati aturan-aturan yang ada.					
10	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan saya yang keliru.					
10	Saya mempunyai tanggung jawab yang baik dalam bekerja.					

## Lampiran 5

### Hasil Tanggapan Responden Untuk Uji Validitas Angket Motivasi

NO	Motivasi X										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	44
2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	42
6	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	41
7	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
8	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
9	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	43
10	4	5	3	5	1	5	5	4	1	2	35
11	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	41
12	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
15	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
16	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42
17	4	5	5	4	3	2	4	3	3	4	37
18	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	38
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
22	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	40
23	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45
25	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	38
26	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	41
27	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
29	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
30	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
32	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	43

33	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	27
34	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	42
35	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	45

## Lampiran 6

### Hasil Tanggapan Responden Untuk Uji Validitas Angket Kinerja

NO	Kinerja Y										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	42
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	41
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
9	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	42
10	3	5	4	2	4	4	3	5	5	5	40
11	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
12	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
16	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44
17	4	4	4	3	4	2	3	3	3	5	35
18	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
22	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	38
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
24	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43
25	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
26	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
27	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	43
28	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40

29	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
31	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	41
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
33	5	4	3	3	3	4	2	3	4	3	34
34	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	40
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44

**Lampiran 7**  
**OUTPUT UJI VALIDITAS MOTIVASI**

**Correlations**

		Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7	Soal8	Soal9	soal10	total
Soal1	Pearson Correlation	1	.429 <sup>+</sup>	.154	.560 <sup>**</sup>	.324	.288	.334 <sup>+</sup>	.474 <sup>**</sup>	.212	.286	.686 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.010	.378	.000	.057	.093	.050	.004	.221	.096	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal2	Pearson Correlation	.429 <sup>+</sup>	1	.245	.538 <sup>**</sup>	.029	.193	.157	.448 <sup>**</sup>	-.020	.260	.549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010		.156	.001	.870	.266	.367	.007	.910	.131	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal3	Pearson Correlation	.154	.245	1	.122	.158	-.095	.260	.093	.235	.303	.440 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.378	.156		.484	.366	.587	.131	.595	.174	.077	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal4	Pearson Correlation	.560 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.122	1	.137	.447 <sup>**</sup>	.563 <sup>**</sup>	.350 <sup>+</sup>	-.057	.182	.637 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.484		.434	.007	.000	.039	.747	.296	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal5	Pearson Correlation	.324	.029	.158	.137	1	.342 <sup>+</sup>	-.015	.276	.355 <sup>+</sup>	.458 <sup>**</sup>	.584 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.057	.870	.366	.434		.044	.932	.109	.036	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal6	Pearson Correlation	.288	.193	-.095	.447 <sup>**</sup>	.342 <sup>+</sup>	1	.253	.447 <sup>**</sup>	-.080	.121	.504 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.093	.266	.587	.007	.044		.143	.007	.647	.488	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal7	Pearson Correlation	.334 <sup>+</sup>	.157	.260	.563 <sup>**</sup>	-.015	.253	1	.349 <sup>+</sup>	-.142	.149	.480 <sup>**</sup>



## OUTPUT UJI VALIDITAS KINERJA

### Correlations

		Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7	Soal8	Soal9	Soal10	Total
Soal1	Pearson Correlation	1	.240	.133	.418 <sup>*</sup>	.163	.268	.343 <sup>*</sup>	.158	.210	.035	.504 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.166	.445	.012	.349	.119	.044	.366	.227	.843	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal2	Pearson Correlation	.240	1	-.165	.276	.343 <sup>*</sup>	.172	.104	.243	.231	.318	.433 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.166		.342	.108	.044	.323	.552	.160	.183	.063	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal3	Pearson Correlation	.133	-.165	1	.272	.307	.175	.354 <sup>*</sup>	.031	.116	.181	.417 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.445	.342		.113	.073	.314	.037	.860	.507	.299	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal4	Pearson Correlation	.418 <sup>*</sup>	.276	.272	1	.231	.302	.514 <sup>**</sup>	.168	.302	.297	.656 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.012	.108	.113		.182	.078	.002	.336	.078	.083	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal5	Pearson Correlation	.163	.343 <sup>*</sup>	.307	.231	1	.359 <sup>*</sup>	.569 <sup>**</sup>	.302	.312	.370 <sup>*</sup>	.657 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.349	.044	.073	.182		.034	.000	.078	.068	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal6	Pearson Correlation	.268	.172	.175	.302	.359 <sup>*</sup>	1	.503 <sup>**</sup>	.395 <sup>*</sup>	.572 <sup>**</sup>	-.018	.649 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.119	.323	.314	.078	.034		.002	.019	.000	.917	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal7	Pearson Correlation	.343 <sup>*</sup>	.104	.354 <sup>*</sup>	.514 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	1	.400 <sup>*</sup>	.394 <sup>*</sup>	.424 <sup>*</sup>	.802 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.044	.552	.037	.002	.000	.002		.017	.019	.011	.000





**Lampiran 8**  
**OUTPUT UJI RELIABILITAS MOTIVASI**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

## OUTPUT UJI RELIABILITAS KINERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

## Lampiran 9

### OUTPUT UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00353181
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.056
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

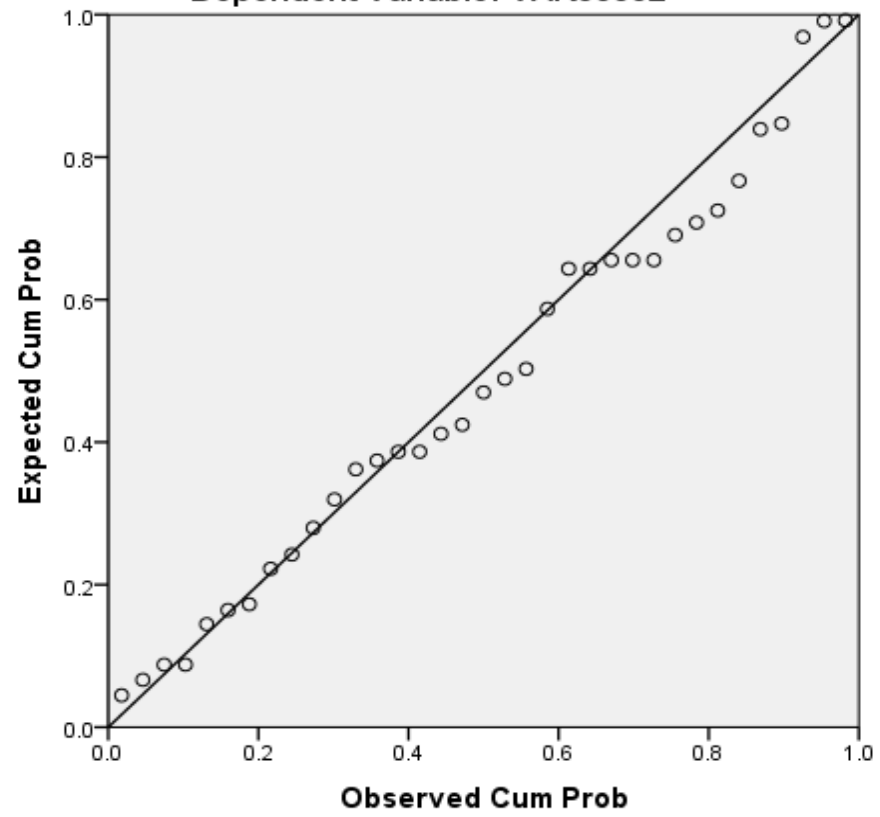
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: VAR00002**



## Lampiran 10

### OUTPUT UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002 * VAR00001	Between Groups	(Combined)	287.500	12	23.958	2.796	.018
		Linearity	169.279	1	169.279	19.757	.000
		Deviation from Linearity	118.221	11	10.747	1.254	.312
	Within Groups		188.500	22	8.568		
	Total		476.000	34			

## Lampiran 11

### OUTPUT UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.246	5.357	3.593	.001
	VAR00001	.550	.129	.596	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

## Lampiran 12

### OUTPUT UJI DETERMINASI R<sup>2</sup> DAN UJI T

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.356	.336	3.049

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.246	5.357		3.593	.001
	VAR00001	.550	.129	.596	4.268	.000

a. Dependent Variable: VAR00002









