



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
ADI PRIMA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

OLEH

**JUWITA MAYASARI SIAHAAN
NIM.12 230 0101**



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

2016



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.INDOMARCO ADI PRIMA
BIDANG PEMASARAN CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

**JUWITA MAYASARI SIAHAAN
NIM. 12 230 0101**

PEMBIMBING I


FATAHUDDIN AZIZ SIREGAR, M.Ag

NIP.19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


RUKIAH, SE., M.Si

NIP.19760324 200604 2 002

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

2016



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

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Juwita Mayasari Siahaan**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Juwita Mayasari Siahaan** yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang 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 kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

RUKIAH, SE., M.Si
NIP.19760324 200604 2 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : **JUWITA MAYASARI SIAHAAN**
NIM : 12 230 0101
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan**

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.

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 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 5 April 2016

Saya yang Menyatakan,



JUWITA MAYASARI SIAHAAN
NIM : 12 230 0101



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

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : JUWITA MAYASARI SIAHAAN
NIM : 12 230 0101
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA
PADANGSIDIMPUAN

KETUA

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

SEKRETARIS

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

ANGGOTA

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

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

Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Tanggal/Pukul : 18 April 2016/ 09.00 s.d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : 76,40 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55
Predikat : CUMLAUDE



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

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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA
PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **Juwita Mayasari Siahaan**
NIM : **12 230 0101**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Islam (SEI)

dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Mei 2016
Dekan



[Handwritten signature]

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

ABSTRAK

Nama : Juwita Mayasari Siahaan
Nim : 12 230 0101
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan

Penelitian ini berfokus bagaimana PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan memotivasi karyawannya. Akan tetapi program-program motivasi yang dilakukan belum berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan terlihat bahwa sedikit karyawan yang dipromosikan. Padahal program motivasi tujuan salah satu karyawan bisa berprestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan dan Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan”.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan dengan menggunakan instrument pengumpulan data yaitu angket dengan jumlah populasi dan sampel 21 orang karena penelitian ini adalah penelitian studi populasi. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus *Product moment* dan untuk melihat pengaruh dan sumbangan variabel X kepada variabel Y digunakan rumus persamaan regresi linear sederhana, uji validitas, uji realibilitas, koefisien determinasi, serta untuk melihat kesiginifikannya dilihat dengan menggunakan uji t.

Hasil yang diperoleh dari data penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi kerja). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan hasil koefisien determinasi 0,370, dengan hubungan antar dua variabel “Kuat”. Dan pada uji t yang menghasilkan t sebesar 3,338 hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} dengan t_{tabel} bahwa $3,338 > 1,729$ dan pada kolom Sig., P_{value} sebesar $0,003 < \alpha$ taraf signifikan (α) sebesar 0,005 artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai bahwa nilai $R = 0,608$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0,370 yang artinya motivasi kuat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Yang menyatakan variabel X (Motivasi) mampu menerangkan variabel Y (Prestasi kerja) sebesar 37%, sedangkan sisanya (63%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan regresinya $Y' = 18.110 + 0.641 X$ artinya apabila motivasi naik 1 kali akan mempengaruhi besar prestasi kerja 0,641.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat serta salam peneliti sanjung tinggikan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam demi keselamatan dan kebahagiaan umat manusia di dunia dan akhirat kelak.

Untuk menyelesaikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas akhir yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan”**.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun immaterial, akhirnya skripsi ini dapat di selesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr.H.Ibrahim Siregar,MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs.H.Irwan Saleh Dalimunthe,M.A, Bapak Aswadi Lubis,S.E, M.Si dan Bapak Drs.Samsuddin Pulungan,M.Ag, selaku Wakil Rektor I, II dan III.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap,M.Si selaku wakil Dekan I, Ibu Rosnani

Siregar,M.Ag selaku wakil Dekan II, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap,M.Ag selaku wakil dekan III.

3. Ibu Rukiah,SE.,M.Si, sebagai ketua Jurusan Ekonomi Syariah Bapak Muhammad Isa,ST.,MM sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar,M.Ag merupakan pembimbing I dan Ibu Rukiah,SE.,M.Si merupakan pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ayahanda Jenpiter Siahaan dan Ibunda Jusridawati Nasution yang telah membimbing dan selalu memanjatkan doa yang tiada henti-hentinya, serta berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang di harapkan. Dan terimakasih doa dari abanghanda Herman Siahaan, serta Adik-adik tercinta Mangara Zulfikri Siahaan, dan Vivi Agustina Siahaan yang selalu memberi dukungan terbaik bagi peneliti didalam suka maupun duka.
8. Sahabat-sahabat terbaik Kholilah Jayanti Nasution, Nengsi, Fitri Ansari Siregar dan Fitri Hamsani Lubis yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan kepada peneliti agar tak berputus asa, dan tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.

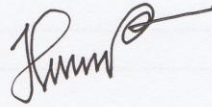
9. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2012, khususnya Ekonomi Syariah-2 yang selalu memberi dukungan, semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah.

Padangsidempuan, 5 April 2016

Peneliti



JUWITA MAYASARI SIAHAAN

NIM. 12 230 0101

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

3. 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	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ a	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣ ad	ṣ	esdan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	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

4. Vokal




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	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ a	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣ ad	ṣ	esdan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	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 vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fath ah	A	A
	Kasrah	I	i
	ḍ ommah	U	U

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

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

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fath ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍ ommah dan wau	u	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 fath ah, kasrah, dan ḍ ommah, 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:

ا. 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 Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

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




d. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥ ah	A	A
	Kasrah	I	i
	ḍ ommah	U	U

e. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fatḥ ah dan ya	Ai	a dan i
	fatḥ ah dan wau	Au	a dan u

f. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fatḥ ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍ ommah dan wau	u	u dan garis di atas

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

c. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥ ah, kasrah, dan ḍ ommah, transliterasinya adalah /t/.

d. 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).

6. 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.

7. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

- a. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.
- c. 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.
- d. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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 Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul/Sampul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Dekan	
ABSTRAK	i
PEDOMAN TRANSLITER ARAB LATIN	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Defenisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
A. Kerangka Teori.....	10
1. Motivasi.....	10
a. Pengertian Motivasi.....	10
b. Berbagai Pandangan Tentang Motivasi dalam Organisasi.....	12
c. Teori-teori Motivasi.....	15
d. Tujuan Motivasi.....	22
e. Alat-alat Motivasi.....	23
f. Jenis-jenis Motivasi.....	24
2. Prestasi Kerja.....	25
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	25
b. Mempersiapkan Penilaian.....	25
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	27
3. Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	29
4. Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam.....	30
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Berpikir.....	33

D. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
E. Uji Validitas dan Realibilitas.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
B. Hasil Uji Deskriptif.....	50
C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	50
D. Hasil Analisis Data.....	55
1. Hasil Uji Normalitas.....	55
2. Hasil Uji Linearitas.....	56
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4. Hasil Uji Hipotesis.....	58
5. Hasil Uji Regresi Sederhana.....	59
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
F. Keterbatasan Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Karyawan PT. Indomarco Adi Prima.....	4
Tabel 2.1	: Faktor Motivator dari Hiegieni Herzberg.....	20
Tabel 2.2	: Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	: Populasi Penelitian.....	36
Tabel 3.2	: Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.4	: Kisi-Kisi Angket Variabel Motivasi (X).....	39
Tabel 3.5	:Kisi-Kisi Angket Prestasi Kerja (Y).....	39
Tabel 4.1	: Hasil Uji Deskriptif.....	50
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	52
Tabel 4.3	:Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	53
Tabel 4.4	:Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X).....	54
Tabel 4.5	:Hasil Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	54
Tabel 4.6	:Hasil Uji Linear.....	56
Tabel 4.7	: Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	57
Tabel 4.8	:Tabel Interpretasi Nilai r.....	57
Tabel 4.9	: Hasil Uji Hipotesis.....	58
Tabel 5	:Hasil Uji Regresi Sederhana.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 2	: Bagan.....	49
Gambar 3	: Uji Normalitas Variabel Prestasi kerja (Y).....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Angket
- Lampiran 2 : Jawaban Respondan Variabel X dan Y
- Lampiran 3 : Nilai r tabel
- Lampiran 4 : Nilai Dalam Distribusi t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumberdaya manusia yang handal dalam bidangnya. Sehingga mendorong karyawannya untuk bisa memberikan kualitas sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan motivasi yang tepat untuk menunjang kualitas dari perusahaan agar dapat membuat karyawan mampu mengoptimalkan laba perusahaan.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Motivasi adalah alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu hal.¹ Dengan adanya motivasi seseorang akan bisa lebih giat bekerja dalam perusahaan. Karena sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam perusahaan. Jika motivasi bisa diberikan secara tepat kepada karyawan maka akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Tetapi jika perusahaan memberikan motivasi yang tidak jelas maka akan jelas prestasi kerja karyawannya akan menurun.

Dan juga menurut Kamus Bahasa Indonesia, Prestasi adalah hasil karya yang dicapai seseorang. Dengan prestasi kerja karyawan akan bisa memberikan

¹Boediono, *Kamus Praktis Modern Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Bintang Indonesia) hlm. 241.

hasil dari pekerjaannya dan mendapat imbalan yang sejalan dengan prestasi yang diraih seorang karyawan tersebut.²

Menurut teori prestasi dari McClelland, seseorang yang mempunyai kebutuhan akan keberhasilan yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu, ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, selalu mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukan itu menantang atau tidak.³

Karyawan pasti akan mempunyai pola pikir tertentu untuk bisa berprestasi kerja dengan sangat bagus. Seandainya jika pekerjaan itu cukup menantang, maka dia akan berpikir cara untuk mengatasinya dan mendapatkan tujuan yang dia inginkan. Ada motivasi yang bisa mendorong karyawan untuk bisa berprestasi kerja. Karena itu motivasi sangat berhubungan dengan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Karyawan yang berprestasi juga diinginkan oleh semua bidang dalam perusahaan baik itu bidang produksi, bidang pemasaran, bidang operasional, bidang keuangan dan lain sebagainya. Semua bidang tersebut membutuhkan karyawan yang mampu berprestasi dengan baik.

Begitu juga halnya dengan PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan. Perusahaan ini juga menginginkan karyawan yang mampu berprestasi kerja dengan baik. Jika karyawan berprestasi kerja dengan baik, akan meningkatkan nilai perusahaan. Maka dengan itu ada beberapa program

²*Ibid.*, hlm. 272.

³ Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Jakarta: PT. Alfabeta, 2008), hlm. 96.

motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan agar karyawannya dapat berprestasi dengan baik.

Pada survei awal November 2015 yang dilakukan peneliti, program motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah berupa motivasi positif. Perusahaan memberikan motivasi positif berupa insentif (uang tunai), BPJS yang ditanggung perusahaan, dan mendapat promosi jabatan.

Insentif akan diberikan jika karyawan mampu menghabiskan target yang sudah diberikan kepadanya. Jika karyawan tersebut mampu berprestasi dengan baik terus-menerus maka akan dipromosikan. Itulah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang mampu berprestasi dengan baik dip perusahaan.

Sedangkan motivasi negatif yang diberikan PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan berupa sanksi dan penurunan jabatan akan diberikan kepada karyawan yang tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Dan penurunan jabatan akan dilakukan jika karyawan tersebut melakukan kesalahan terus-menerus dengan tidak mencapai target yang sudah ditentukan.

Dalam survei kedua Desember 2015 yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mewawancarai karyawan yang bisa berprestasi dengan baik dan mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan dan ada juga karyawan yang masa kerjanya sudah cukup lama tetapi belum dapat dipromosikan.

Tabel 1
Data Karyawan PT. Indomarco Adi Prima

No	Nama Karyawan	Lama Bekerja	Jabatan Awal	Jabatan Sekarang
1	Dede Syamsuddin	3 Bulan	Manager	Manager
2	Anwar Harahap	25 Tahun	Pick Pack	Godown Master
3	Ramadan	25 Tahun	Helper	Admin
4	Johan.I.R.Pane.,SE	9 Tahun	Admin	Admin
5	Ilis Tamora	5 Tahun	Admin	Admin
6	Zulkarnaen	12 Tahun	Pick Pack	Godown Kipper
7	Sarimin	6 Tahun	Pick Pack	Godown Kipper
8	Arifin Hasibuan	5 Tahun	Salesman	Salesman
9	Saddam Husein	7 Tahun	Salesman	Salesman
10	Sahala Siregar	18 Tahun	Helper	Driver Delivery
11	Ahmad Safi'i	6 Tahun	Helper	Driver Delivery
12	Wahidin	5 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
13	Manda Saputra	2 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
14	Dedy Setiawan	1 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
15	Afrizal	1 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
16	Ferdy Siregar	5 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
17	Sofyan Nasution	1 Tahun	Pick Pack	Pick Pack
18	Mukhlis Tanjung	25 Tahun	Delivery	Delivery
19	Bayu Sapta Saputra	2 Tahun	Delivery	Delivery
20	Ranto	14 Tahun	Delivery	Delivery
21	Budi Hartono	25 Tahun	Security	Security

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan

Terlihat dari tabel diatas ada beberapa karyawan yang bisa berprestasi dengan baik sehingga dapat dipromosikan jabatan dari awal masuk bekerja. Tetapi ada juga beberapa karyawan yang berprestasi hanya sesuai dengan standar (biasa saja). Sehingga jabatan yang diterimanya hanya bertahan diposisinya saja. Karena dalam perusahaan ini karyawan yang dipromosikan jabatannya adalah karyawan yang memiliki kemampuan lebih dari yang lainnya. Tidak hanya kualitas saja yang dilihat tetapi kuantitas dari karyawan itu akan diuji tiap tahunnya dengan tes psikotes yang dilakukan selama 10

menit saja. Dari tes inilah maka pihak perusahaan mampu melihat karyawan yang memiliki kualitas yang baik atau tidak.

Maka dari itu, motivasi sangatlah penting bagi karyawan agar dapat berprestasi kerja dengan baik. Dengan prestasi kerja yang baik dibutuhkan motivasi yang tepat agar karyawan bisa berprestasi dengan prestasi kerja yang memuaskan. Karena motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Jika pemberian motivasi tepat, maka akan banyak lagi karyawan yang bisa berprestasi dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diperkirakan berpengaruh pada prestasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.
2. Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.
3. Motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.

4. Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan diatas. Penelitian ini akan dibatasi pada satu variabel saja yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan.
2. Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan.

Penelitian ini dibatasi agar dapat mengungkap masalahnya secara cermat, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu dan kemampuan penulis.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah. Dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan?

E. Defenisi operasional variabel

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Motivasi	Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. ⁴	1. pemberian bonus 2. keinginan ⁵ 3. kebutuhan 4. penghargaan 5. tanggung jawab	Skala Likert
2	Prestasi kerja	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Kemampuan 2. Kualitas kerja 3. Hasil kerja ⁶ 4. Kreatif 5. Inisiatif	Skala Likert

F. Tujuan Pembahasan

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap kedua variabel tersebut bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.

⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2013), hlm. 276.

⁵J. Winardi, *Motivasi & Pemoivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 35.

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 149.

G. Kegunaan penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktek.

2. Bagi lembaga tempat penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan PT. Indomarco mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawannya. Agar program motivasi yang diberikan bisa berdampak positif untuk perusahaan. Sehingga karyawan bisa lebih baik dalam berprestasi kerja.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat, agar masyarakat lebih tau tentang arti sebenarnya dari motivasi itu. Sehingga masyarakat dapat menerapkannya di kehidupan sehari-hari.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah;

1. BAB I, membahas pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, defenisi operasional variabel, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

2. BAB II, membahas tinjauan pustaka, terdiri dari uraian teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.
3. BAB III, membahas metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument pengumpulan data, uji validitas, realibilitas dan teknik analisis data.
4. BAB IV, membahas hasil penelitian.
5. BAB V, penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Konsep Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Afin Murtin motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.⁷ Ada tiga elemen yang mendasari adanya motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Elemen: motivasi berkaitan erat dengan intensitas seorang individu, seberapa besar intensitasnya berbanding lurus dengan motivasi kemudian ada dalam dirinya.
- 2) Arah: motivasi memiliki arah yang jelas pencapaian seseorang, apakah ia akan menjadi seorang yang berhasil dalam bidangnya ataukah ingin bertualang mencari bidang lainnya, sehingga

⁷Afin Murtie, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC*, (Jakarta: Laskar Aksara, 2012), hlm. 63.

mengetahui berbagai macam keadaan memperkaya pengalaman hidup.

- 3) Ketekunan: motivasi memerlukan ketekunan dari seseorang. Apa bila seseorang itu tekun dan menjalani apa yang ingin ditujunya dengan tidak berputus asa maka lambat laun pencapaian tujuan yang ia cadangkan menjadi semakin tampak didepan mata.⁸

Dorongan terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan mampu melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁹

Jika perusahaan dapat mengetahui kebutuhan, harapan, bakat dan minat para karyawannya, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan dan prosedur yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang bersungguh-sungguh dari manajemen.

⁸*Ibid.*, hlm. 64.

⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), hlm. 456.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasakan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan atas standar keberhasilan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.¹⁰

b. Berbagai Pandangan Tentang Motivasi Dalam Organisasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas tiga diantara model-model motivasi dengan urutan atau dasar kemunculannya, yaitu:

¹⁰*Ibid.*, hml. 457.

1) Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.¹¹

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisien, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi berdasarkan besar upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerjaan akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada hanya kenaikan upah kecil sementara.

2) Model Hubungan Manusia

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.¹²

Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang

¹¹T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), hlm. 252.

¹²*Ibid.*, hlm. 253.

lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi formal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor. Tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Para manajer dapat menggunakan model motivasi hubungan manusia dan sumberdaya manusia secara bersamaan. Dengan bawahannya, manejer cenderung menerapkan model hubungan manusiawi: mereka mencoba untuk mengurangi penolakan bawahan dengan perbaikan moral dan kepuasan. Bagi dirinya sendiri, manajer lebih menyukai model sumber daya manusia: mereka merasa

kemampuannya tidak digunakan secara penuh oleh sebab itu mereka mencari tanggung jawab yang lebih besar dari atasan-atasannya.¹³

c. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Motivasi Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hirarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan. Teori ini lebih dikenal dengan sebutan teori hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of Needs*).¹⁴ Motif-motif yang tertanam dalam diri manusia itu berumpak-umpak atau hierarki. Adapun hierarki kebutuhan itu dapat digambarkan dengan uraian sebagai berikut:¹⁵

(a) Kebutuhan *fisiologis*

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok yang perlu dipenuhi paling awal, karena kebutuhan *fisiologis* itu muncul yang pertama dalam jasmani manusia agar dapat bertahan hidup dalam alam yang fana ini. Kata Maslow: “Orang hidup hanya karena roti apabila tidak ada roti”. Andaikan seseorang ditimpa kelaparan, hanya “alas perutlah” yang memenuhi benaknya.

¹³*Ibid.*

¹⁴Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 25.

¹⁵Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 35.

(b) Kebutuhan keselamatan dan perlindungan

Segera setelah suatu kebutuhan secara rasio terpenuhi, kebutuhan kedua menjadi tampak didepan mata. Orang itu sekarang mulai menyadari perlu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan. Manusia didorong oleh kebutuhan yang tak terpenuhi, bukan kebutuhan yang telah terpenuhi. Kebutuhan akan perlindungan dan keselamatan. Dapat dijumpai dalam hal-hal seperti masyarakat yang teratur, jabatan tetap, asuransi, agama, tabungan dan sebagainya yang merupakan faktor-faktor yang dapat melindungi dari bahaya, masa depan dan ancaman.

(c) Kebutuhan cinta

Segera kebutuhan untuk melanjutkan keberadaan terpenuhi, tiga buah jenis kebutuhan yang lebih tinggi dari prioritas yang lebih rendah akan muncul. Kebutuhan akan cinta (beberapa penulis menyebutkan “kebutuhan sosial”) mencakup kebutuhan kasih sayang dan hasrat untuk berkumpul dengan orang lain. Tampaknya kebutuhan ini merupakan kodrat manusia sebagai mencintai, dicintai, dan bersahabat.

(d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan pengakuan masyarakat, pernyataan diri, dan harga diri. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan mendorong rasa percaya diri,

berharga dan berkemampuan. Andaikan seseorang berhasil menunjukkan prestasinya, maka ia pun juga mengharapkan pujian. Dalam hal yang demikian mungkin kemampuannya akan bertambah.¹⁶

(e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan terakhir ini menggambarkan kebutuhan akan pengakuan dari orang-orang sekitarnya bahwa dirinya itu mempunyai kemampuan tertentu. Demikian pula halnya ia pun akan merasa puas andaikata hasratnya untuk mengembangkan kemampuan dengan penuh mendapat kesempatan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan merupakan prioritas yang terendah. Kebutuhan tersebut tidak akan menjadi pendorong perilaku hingga dan kecuali kebutuhan cinta, penghargaan, pengakuan masyarakat dan pernyataan diri sedikit banyak terpenuhi lebih baik.

2) Teori X dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor terkenal dengan rumusnya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia: Teori X dan Teori Y. Sangat sederhana, Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan,

¹⁶*Ibid.*, hlm. 36.

ingin menghindari tanggungjawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja.¹⁷

Douglas McGregor mengemukakan bahwa “Teori X” sebagai berikut:

- a) Manusia pada kebanyakannya mempunyai sifat ketidaksukaan yang melekat terhadap pekerjaan dan ingin menghindarinya jika keadaan memungkinkan.
- b) Karena sifat manusia yang tidak menyukai pekerjaan itu, kebanyakan orang harus dipaksa, diawasi, diperintah dan diancam dengan hukuman agar dapat berusaha dengan cukup memadai.
- c) Rata-rata manusia lebih suka diperintah, berharap dapat menghindar dari tanggungjawab, memiliki ambisi yang lemah, dan diatas segalanya mengharapkan jaminan perlindungan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan sosial, ia menyajikan teori yang berlawanan (yang disebut Teori Y) sebagai berikut:

- a) Pencerahan upaya *badaniah* dan mental sewajarnya seperti permainan atau istirahat. Asumsi ini bertentangan dengan teori X yang menggambar bahwa manusia umumnya secara intern tidak menyukai pekerjaan dan ingin menghindarinya.¹⁸
- b) Orang mau mengarahkan dan mengendalikan diri untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggungjawabnya. Asumsi ini sudah tentu

¹⁷ P.Robbins dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan/Edisi 2*, (Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 132.

¹⁸ Komaruddin, *Op.Cit*, hlm. 39.

bertolak belakang dengan Teori X yang melukiskan bahwa kebanyakan manusia harus dipaksa, didera, diawasi, diperintah dan diancam hukuman agar mau berusaha dengan cukup untuk mencapai tujuannya.

- c) Tanggung jawab atas tujuan manusia merupakan fungsi ganjaran yang berhubungan dengan pencapaian. Makna paling besar ganjaran seperti itu, misalnya kepuasan akan kebutuhan ego dan aktualisasi diri, dapat diarahkan kepada tujuan organisasi.
- d) Manusia pada umumnya belajar, didalam kondisi yang tepat, tidak hanya untuk menerima tetapi juga untuk mencari tanggung jawab. Sifat ini berlawanan dengan Teori X yang menduga bahwa manusia itu pada rata-ratanya lebih suka diperintah, mengaharapkan agar mereka dapat menghindari dari tanggung jawab, memiliki ambisi yang relatif rendah, dan diatas segalanya ingin memperoleh jaminan perlindungan.
- e) Kemampuan untuk berimajinasi, berakal-berbudi, dan berkreasi yang secara relatif tinggi dalam pemecahan masalah organisasi menyebar dalam masyarakat secara meluas tidak menyempit.
- f) Dalam kondisi-kondisi kehidupan industri modern, potensi intelektual rata-rata manusia hanya sebagian direalisasikan.

Dan Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami.

3) Dua Faktor Motivasi Herzberg

Implikasi dari teori ini adalah bahwa seseorang bekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorikan.¹⁹ Kontinum yang pertama, mulai dari ketidak puasan hingga tidak ada ketidak puasan, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan sebaliknya para pekerjaan itu hanya dapat mempengaruhi dengan amat terbatas.

Kelompok faktor-faktor kedua, yang disebut sebagai *motivator* membentuk arah kontinum dari ketidak puasan sampai kepuasan kerja. Motivator itu terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan kemungkinan pengembangan.

Tabel 2.1

Faktor Motivator Dari Higiene Herzberg

Faktor higiene	Faktor motivator
Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan	Prestasi
Supervisi teknis	Pengakuan
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Hubungan antar perseorangan	Tanggung jawab
Kondisi kerja	Kemungkinan pengembangan

Sumber: Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

¹⁹Sondang P.Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm, 164.

Frederic Herzberg yang dikenal dengan *hygiene*-pembuat teori kesamaan motivasi membagi hierarki Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (psikologis, keamanan dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (pencapaian dan aktualisasi diri). Dia mengatakan bahwa cara terbaik memotivasi seseorang adalah mensistematisasikan pekerjaan sehingga dengan mengerjakannya mereka mendapatkan hasil dan tantangan yang membantu mereka untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Herzberg, kebutuhan yang lebih tinggi ini tidak mungkin dipenuhi sehingga pemberian penghargaan dan pekerjaan yang menantang akan membentuk pembangkitan motivasi.²⁰

4) Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan pencapaian: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan kekuatan: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

²⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 98.

- c) Kebutuhan hubungan: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Pertama, individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi lebih menyukai situasi-situasi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat menengah. Ketika karakteristik-karakteristik ini merata, individu yang berprestasi tinggi akan terus termotivasi.

Kedua, individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi tidak tertarik dengan seberapa baik mereka bekerja secara pribadi dan tidak dengan memengaruhi individu lain untuk bekerja dengan baik.

Ketiga, kebutuhan hubungan dan kekuatan cenderung berkaitan erat dengan keberhasilan manajerial. Manajer terbaik memiliki kebutuhan kekuatan yang tinggi dan kebutuhan yang rendah. Pada kenyataannya, motif kekuatan yang tinggi mungkin merupakan salah satu persyaratan efektivitas manajerial. Telah dikemukakan bahwa kebutuhan kekuatan yang tinggi bisa muncul sebagai fungsi dari tingkat seseorang dalam organisasi.²¹

d. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

²¹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 230.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

e. Alat-Alat Motivasi

- 1) Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar: jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain sebagainya.
- 2) Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa batang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain sebagainya.
- 3) Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali-

piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.²²

f. Jenis-Jenis Motivasi

1) Motivasi Positif

Setiap individu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karena itu setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi tepat dan cocok.²³ Adapun motivasi positif yaitu:

- (a) Penghargaan terhadap pekerjaan
- (b) Komunikasi dan informasi
- (c) Persaingan, partisipasi dan kebanggaan

2) Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya yang kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Adapun motivasi negatif yaitu:

- (a) Sangsi
- (b) Skors

²²Malayu, *Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006) , hlm. 221.

²³Veitzhal Rivai, *Op.Cit*, hlm. 469.

(c) Penurunan jabatan

(d) Pemberhentian

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peranan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.²⁴

b. Mempersiapkan Penilaian

Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan evaluasi menjadi bias. *Bias* adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif. Berbagai bias penilaian yang paling umum terjadi adalah:

²⁴Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Perkasa, 2010), hlm. 94.

1. Halo effect

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilaian karyawan memengaruhi pengukuran prestasi kerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini bisa mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

2. Kesalahan kecenderungan terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian distorsi ini menyebabkan penilaian menghindari penilaian “ekstrim” tersebut, dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai-nilai tengah.

3. Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karna penilaian cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

4. Prasangka pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah nilai. Sebagai contoh seorang atasan pria mungkin cenderung memberi penilaian rendah kepada karyawan wanita karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5. Pengaruh kesan terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.²⁵

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:²⁶

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan

²⁵T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), hlm. 138.

²⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Kencana, 2009), hlm. 151.

- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institute, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan.

- (a) *Hasil Kerja*, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- (b) *Pengetahuan Pekerjaan*, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- (c) *Inisiatif*, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.
- (d) *Kecekatan Mental*, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- (e) *Sikap*, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- (f) *Disiplin Waktu dan Absensi*, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut yaitu:

- (1) Harus dilihat dari aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- (2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

3. Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih jika menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai tujuan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.²⁷

²⁷ Ummi Kulsum, "Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja" <http://www.co.au>, diakses 16 Oktober 2015 pukul 14.15 WIB.

Al-qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, Allah SWT berfirman:²⁸

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS.At-Taubah,9:105).

Maksud dari ayat diatas adalah manusia dituntut untuk selalu bersyukur kepada karunia yang telah diberikan Allah swt. Perwujudan rasa syukur adalah dengan bekerja berdasarkan kepentingan berproduksinya. Walaupun manusia bekerja, tetap saja harus meminta pertolongan dan ridho Allah swt. Agar pekerjaan tersebut lancar dan baik.

Dalam dunia pekerjaan, manusia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja jika kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Maka akan timbul motivasi dalam dirinya untuk lebih baik dalam bekerja.

4. Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi ini.

Walaupun begitu, manusia harus berlomba-lomba untuk menunjukkan dia

²⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an & Terjemahannya Disertai Hadist Seputar Ayat*, (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), hlm. 203.

lebih baik daripada orang lain. Dengan begitu akan terlihat manusia yang bisa berprestasi dan berkualitas dalam bekerja.

Seperti firman Allah SWT, dalam Suroh Al-An'am:132²⁹

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: “dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”. (QS.Al-an'am,6:132)

Maksud ayat diatas adalah setiap manusia dimuka bumi sudah diberikan derajat yang sama dengan apa yang dia lakukan dimuka bumi ini. Apapun yang dikerjakan manusia dimuka bumi ini bisa berdampak pada derajatnya. Jika manusia bisa berprestasi dalam bekerja, Allah SWT akan memberikan derajat yang pantas dan juga sebaliknya. Jadi, Allah SWT tidak lepas dari apa yang kita kerjakan dimuka bumi ini.

²⁹*Ibid.*, hlm. 145.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul/Tahun	Hasil Penelitian
Umami Kulsum	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang/2007.	Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinan 92%. Variabel X merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,431.
Rini Eriska Siregar	Pengaruh Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan. Padangsidimpuan/2014	Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 1.109 yang berarti bahwa jika motivasi yang diberikan sebanyak 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 1.109.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Umami Kulsum melakukan penelitian di PT. Pesona Remaja Malang dengan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinan 92%. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan dengan motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 37%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Eriska Siregar mempunyai variabel terikat adalah kinerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel terikat prestasi kerja.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi mempengaruhi prestasi kerja karena tingginya tingkat kemauan untuk melakukan sesuatu maka ia akan berbuat sehingga memperoleh nilai lebih atau disebut sebagai prestasi. Dengan demikian prestasi seseorang dalam sebuah organisasi selalu didorong dengan adanya motivasi yang tinggi.³⁰

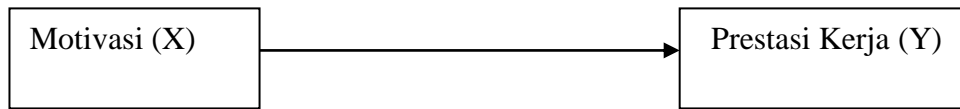
Kemampuan pengelola organisasi untuk melihat kebutuhan berprestasi ini harus dilayani dengan cara memberikan media atau lingkungan yang dapat menjadikan anggota organisasi berperilaku dengan motivasi yang tinggi.³¹ Jika motivasi diberikan kepada secara tepat maka menghasilkan kualitas kerja karyawan yang baik. Dengan kualitas kerja karyawan yang baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Maka dengan itu dibutuhkan motivasi yang tepat agar karyawan mampu berprestasi sesuai yang diharapkan perusahaan bahkan bisa lebih baik lagi. Dan prestasi kerja yang baik terlihat dari apa motivasi yang mempengaruhinya. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini akan dikaji mengenai apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

³⁰ Amini, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), hlm. 64.

³¹ *Ibid.*, hlm. 65.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban). Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat keterkaitan secara konsisten.³²

Hipotesis ini muncul sebagai produk dari produk kerangka pikir yang telah disusun oleh peneliti. Oleh karena itu, hipotesis penelitian menguraikan kerangka pikir. Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir diatas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha :Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.

Ho :Tidak ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada

PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan.

³²Maman Abdurahman dkk, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 65.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi pada perusahaan PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpuan. Beralamat di Desa Manunggang Julu Kota Padangsidimpuan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi produk Indofood. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2015 sampai Februari 2016.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.³³

Penelitian kuantitatif dengan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang

³³ Asmadi Als, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikolog*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hlm. 13.

timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimin Arikunto, Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.³⁴

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan. Jumlah karyawan pada saat ini adalah sebanyak 20 orang dan 1 manager.³⁵

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

Jumlah Seluruh karyawan	Jenis Kelamin		Keterangan
	Laki-laki	Perempuan	
21 Orang	20 Orang	1 Orang	Aktif

Sumber: PT.Indomarco Adi Prima Padangsidempuan

2. Sampel

Dan menurut Winarno Surakhmad yang dikutip oleh M. Burhan

Bungin mengatakan bahwa tidak semua penelitian menggunakan sampel

³⁴Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.108.

³⁵Hasil Wawancara dengan Manajer PT.Indomarco Adi Prima Cabang Padangsimpuan (Hari Selasa Tanggal 16-11-2015 pukul 11.25).

sebagai sasaran penelitian pada penelitian tertentu dengan skala kecil, yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan. Hal tersebut karena keseluruhan objek penelitian dapat dijangkau oleh peneliti.³⁶

Sampel adalah bagian dari populasi yang sesungguhnya menjadi objek penelitian tersebut. Ada berbagai metode yang dapat dipakai dalam menentukan besarnya ukuran sampel. Namun dalam penelitian ini yang dipakai adalah metode sampel total, yaitu semua populasi yang sekaligus jadi sampel. Hal ini mengingatkan populasi penelitian yang sedikit, yaitu sebanyak 21 orang.

³⁶M. Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 101.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Nama Karyawan	Jabatan
1	Dede Syamsuddin	Manager
2	Khairul Anwar Harahap	Godown Master
3	Zulkarnaen	Godown Kipper
4	Ramadan	Admin
5	Ahmad Safi'i	Driver Delivery
6	Sahala Siregar	Driver Delivery
7	Sarimin	Godown Kipper
8	Ilis Tamora	Admin
9	Johan.I.R.Pane.,SE	Admin
10	Saddam Husein	Salesman
11	Arifin Hasibuan	Salesman
12	Wahidin	Pick Pack
13	Manda Saputra	Pick Pack
14	Dedy Setiawan	Pick Pack
15	Afrizal	Pick Pack
16	Ferdy Siregar	Pick Pack
17	Sofyan Nasution	Pick Pack
18	Ranto	Delivery
19	Mukhlis Tanjung	Delivery
20	Bayu Sapta Saputra	Delivery
21	Budi Hartono	Security

Sumber: PT.Indomarco Adi Prima Padangsidempuan

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket). Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar

pertanyaan tersebut.³⁷ Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (kuesioner), *checklist* ataupun skala.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Angket Variabel Motivasi (X)

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1	Motivasi (X)	1. pemberian bonus 2. keinginan 3. kebutuhan 4. penghargaan 5. tanggung jawab	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15
		Jumlah	15

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Angket Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1	Prestasi kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Kualitas kerja 3. Hasil kerja 4. Kreatif 5. Inisiatif	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15
		Jumlah	15

³⁷Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 49.

Petunjuk pengisian kuesioner penelitian kali ini yaitu:

Berilah tanda *Ceklis* (✓) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

TS= Tidak Setuju (2)

S= Setuju (4)

STS= Sangat Tidak Setuju (1)

N= Netral/Ragu-ragu (3)

E. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui validitas menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu:³⁸

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

2. Uji Realibilitas

Suatu instrument pengumpulan dikatakan realibel, jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Jadi, uji realibilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument alat ukur, sehingga hasil ukurannya dapat dipercayai.³⁹

³⁸Maman Abdurahman dkk, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 104.

³⁹*Ibid.*, hlm, 111.

Uji realibilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjektif yang sama (homogen) diperoleh hasil relatif yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Instrument dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa (α) dari Cronbach:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{s_i^2}{s^2} \right)$$

Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan r hitung dan nilai r tabel. Kriteria jika nilai hitung r lebih besar (>) daripada nilai r tabel, instrument dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah pada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki data tersebut secara empiris tentang variabel yang diteliti dan dapat dipahami.

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel.

Analisis deksriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deksriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.⁴⁰

b. Uji Normalitas

Ide dasar dilakukannya pengujian normalitas data adalah mengetahui normal tidaknya distribusi data. Dengan diketahuinya suatu kelompok data ditribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari.

c. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.⁴¹

Teknik analisis statistik yang didasarkan pada analisis hubungan. Ide dasarnya adalah untuk kepentingan ketepatan estimasi. Setiap estimasi biasanya diharapkan pada satu kepastian atau kejelasan sehingga kesimpulan dihasilkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

⁴⁰Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm.185.

⁴¹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : IKAPI , 2007), hlm. 265.

d. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

e. Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulannya atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Atau membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,005 yaitu:

1. Jika nilai signifikan $< 0,005$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai signifikan $> 0,005$ maka H_0 diterima

f. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif.

Persamaannya : $Y = a + b X$

Dimana:

a = Y pintasan, (nilai Y bila $X=0$)

b = kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satu-satuan X) atau koefisien regresi, yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y kalau naik satu unit.

X = nilai tertentu dari variabel bebas

Y = nilai yang diukur/dihitung pada variabel tidak bebas⁴²

⁴² J.Supranto, *Edisi Keenam Statistik*, (Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2000), hlm.174.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Perusahaan

PT. Indomarco Adi Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan importir *consumer goods*. Sejarah PT. Indomarco Adi Prima dimulai pada tahun 1953. Pada tahun tersebut hanyalah berbentuk sebuah apotek. Dan baru pada tahun 1954, dengan nama PT. Pebapan, bergerak dibidang distribusi barang. Pada mulanya PT. Pebapan mendistribusikan obat-obatan dan baru pada tahun 1970 juga mendistribusikan *consumer goods*. Pada tahun 1983, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk., membeli sebagian besar saham dari PT. Pebapan, dan akhirnya pada tahun 1988 PT. Pebapan mengkonsentrasikan pada distribusi *consumer goods* saja.⁴³

Pada tahun 1990, PT. Pebapan berganti nama menjadi PT. Indomarco Adi Prima. Di tahun 1990-an itu, PT. Indomarco Adi Prima juga membawahi *retail* seperti Indogrosir, Indomaret, Superindo, Gelael, dan KFC. Dan pada tahun 1997, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. memiliki 80% saham PT. Indomarco Adi Prima. Akhirnya pada tanggal 2 Mei 2000, PT. Indomarco Adi Prima bergabung (diakuisisi) dengan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk., menjadi salah satu divisinya yaitu divisi

⁴³Novi Ana, "Sejarah PT. Indomarco Adi Prima" <http://www.co.id> diakses tanggal 22 Februari 2016 pukul 14.30 WIB.

distribusi. Tapi ada bagian dari PT. Indomarco Adi Prima yang memisahkan diri dan berganti nama menjadi PT. Indomarco Prismaatama, yang lebih mengkhususkan diri pada bidang *retail*.

PT. Indofood Sukses Makmur saat ini mengklasifikasikan kegiatan usahanya menjadi 9 (sembilan) segmen usaha utama yang terbagi dalam 4 (empat) usaha grup usaha strategis yaitu:

1. Grup Usaha Produk Makanan Bermerek, yang terdiri dari 4 (empat) segmen usaha utama yaitu: Mi Instan, Makanan Ringan, Nutrisi dan Makanan Khusus, dan Penyedap Makanan.
2. Grup Usaha Bogasari sebagai 1 (satu) segmen usaha.
3. Grup Usaha Minyak Goreng & Lemak Nabati yang terdiri dari 3 (tiga) segmen usaha yaitu: Minyak Goreng & Margarin, Komoditas, dan Perkebunan.
4. Grup Usaha Distribusi sebagai 1 (satu) segmen usaha.

PT. Indomarco Adi Prima memiliki perbedaan dengan distributor lainnya, karena walaupun sama-sama sebagai jaringan distribusi PT. Indofood Sukses Makmur tapi perusahaan-perusahaan tersebut hanya bersifat distributor lokal (hanya untuk regional/wilayah tertentu saja) sedangkan PT. Indomarco Adi Prima merupakan jaringan distribusi nasional. PT. Indomarco Adi Prima merupakan salah satu distributor yang mempunyai jaringan distribusi yang paling ekstensif di Indonesia. Selain mendistribusikan produk, PT. Indomarco Adi Prima juga menjalankan bisnis di bidang logistik sebagai *3PL (3rd Party Logistics)* bagi grup maupun non grup.

Sejak diterapkan proyek *Stock Point* di tahun 2005, total *Stock Point* meningkat empat kali lipat, sistem pasokan & pengiriman menjadi efisien, sehingga memperluas dan memperdalam penetrasi pasar. *Stock Point* berada pada radius tertentu di lokasi yang padat dengan *outlet* ritel dan dekat pasar tradisional. PT. Indomarco Adi Prima mencatat penjualan pihak ketiga (non grup) sebesar Rp 3,13 triliun di tahun 2006, meningkat 32,3% dari tahun 2005 dan memberikan kontribusi 14% terhadap penjualan bersih konsolidasi PT. Indofood Sukses Makmur. Peningkatan ini terjadi karena kenaikan volume produk yang didistribusikan melalui *Stock Point* dan pendekatan proaktif yang dilakukan oleh personil grup distribusi dengan meningkatkan kunjungan ke *outlet-outlet* ritel. Koordinasi dengan para prinsipal diperkuat melalui aktifitas promosi bersama seperti *bundling sales* dan kegiatan promosi setempat lainnya. Informasi mengenai persaingan dan hal-hal yang berkaitan dengan produk, dilaporkan kepada prinsipal secara tepat waktu, sehingga memungkinkan mereka menanggapi dengan cepat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Indomarco Adi Prima

“Menjadi perusahaan distribusi nasional untuk barang konsumsi yang memiliki jaringan terluas dan terdalam”.

b. Misi PT. Indomarco Adi Prima

“Memberikan kustomer pelayanan paling responsif dan dapat diandalkan dengan biaya yang kompetitif”.

3. Struktur organisasi

Pada dasarnya struktur organisasi manajemen yang ada di seluruh Cabang PT Indomarco Adi Prima mempunyai pola yang sama yaitu dikepalai oleh seorang *Branch Manager* dan dibantu oleh 3 manajer bagian yaitu *Sales Manager*, *Office Manager*, dan *Logistics Manager*. Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing manajer tersebut yaitu sebagai berikut :

a. *Sales Manager*

Dibawah pengarahan *Branch Manager*, merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas dan fungsi penjualan, untuk mencapai tujuan dan target pemasaran/penjualan yang telah ditetapkan.

b. *Office Manager*

Dibawah pengarahan *Branch Manager*, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan seluruh administrasi fungsi keuangan, persediaan, pembelian, penjualan, perpajakan, personalia dan *general affair* di Cabang.

c. *Logistics Manager*

Dibawah pengarahan *Branch Manager*, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan seluruh operasional logistik di Cabang dan seluruh Depo dan Stock Point dibawahnya.

Kepala Cabang dikepalai oleh General Manager Region yang membawahi beberapa Cabang PT. Indomarco secara nasional membagi

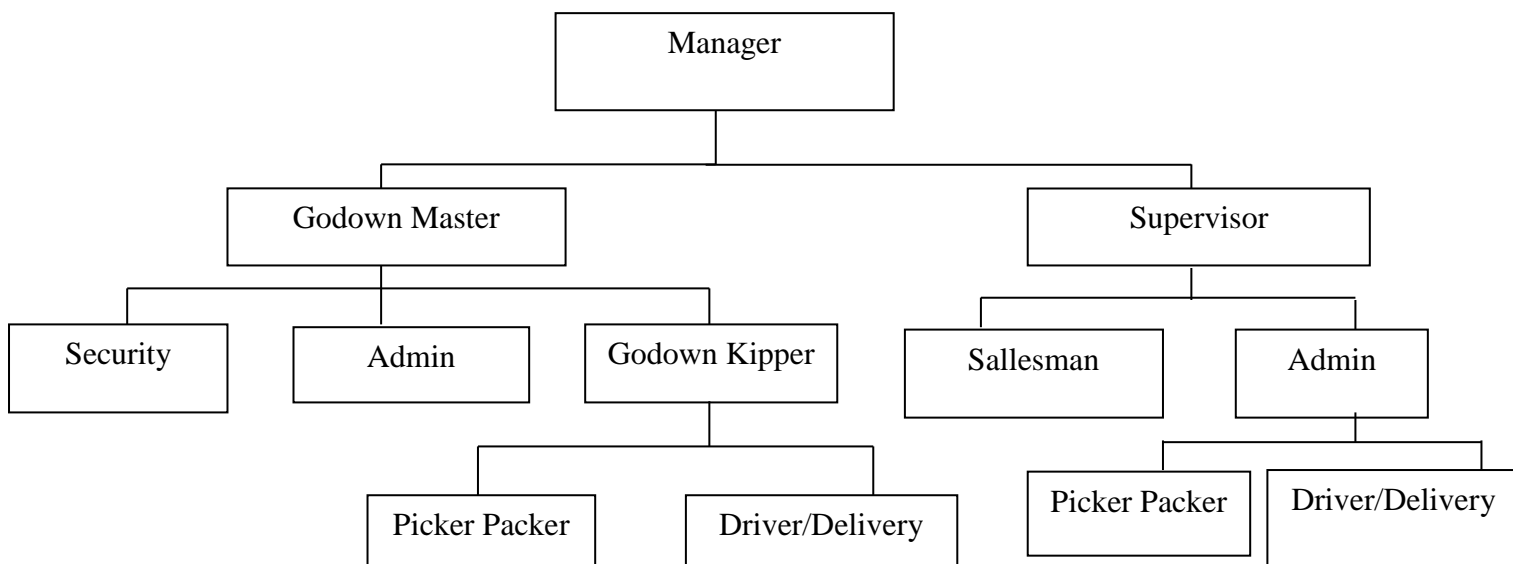
menjadi tiga region yaitu Region 1 (Medan, Pekanbaru, Padang, Palembang, Bengkulu, Bandar Lampung, dan Pontianak), Region 2 (Jakarta 1, Jakarta 2, Bekasi, Tangerang, Bogor, Bandung, Semarang, dan Yogyakarta), dan Region 3 (Surabaya, Jember, Malang, Denpasar, Samarinda, Banjarmasin, Makassar, dan Manado).

Jumlah Office Manager & Logistics Manager di Cabang masing-masing hanya 1 (satu) orang, sedangkan untuk Sales Manager terdiri dari 3 (orang) atau lebih tergantung kebutuhan operasional sales di masing-masing Cabang yang biasanya ditentukan berdasarkan luas jangkauan wilayah penjualan & jumlah prinsipal (produk) yang ditangani.

Bagan

Struktur Organisasi Pada PT. Indomarco Adi Prima

Padangsidimpuan



B. Hasil Uji Deskriptif

Distribusi frekuensi dapat menunjukkan jumlah masing-masing skor untuk tiap variabel pada sebuah pengamatan. Distribusi frekuensi dapat ditampilkan dalam berbagai bentuk. Berguna untuk mengeksplorasi data yang telah dikumpulkan, membuat kesimpulan dan mendeskripsikan data tersebut.⁴⁴

Tabel 4.1

Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi_kerja_Y	21	44	75	57.67	9.645
Motivasi_X	21	43	73	59.05	9.325
Valid N (listwise)	21				

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari hasil uji deskriptif terlihat bahwa Motivasi (X) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 59,05 kemudian mempunyai nilai maximum 73, minimum 43 dan standar deviasi 9.325. Dan prestasi kerja (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 57,67 kemudian mempunyai nilai maximum 75, minimum 44 dan standar deviasi 9,645.

C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan sebelum instrument digunakan dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini

⁴⁴Fitri Rahmadana, *SPSS 12,0 For Window*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2006), hlm. 25.

adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 21 karyawan PT. Indomarco Adi Prima untuk mencari validitas (kesahihan) dan Realibilitas (ketepatan) pada angket yang digunakan sebagai instrument.

1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa 15 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X) ada 11 pertanyaan yang valid yaitu nomor 3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14 dan 15 dan ada 4 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 1,2, 14 dan 15. Untuk variabel prestasi Kerja (Y) ada 12 pertanyaan yang valid yaitu nomor 1,2,3,4,7,8,9,11,12,13,14 dan 15 dan ada 3 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 5,6 dan 10.

Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach Item-Total Correlation* pada output SPSS versi 21 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Pada Variabel (X) Motivasi

No	Corrected Item-Total Correlation (Nilai r Hitung)	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,252	Instrumen valid jika $>$ r tabel dengan $n=21-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,433	Tidak Valid
2	0,301		Tidak Valid
3	0,928		Valid
4	0,630		Valid
5	0,866		Valid
6	0,614		Valid
7	0,756		Valid
8	0,819		Valid
9	0,803		Valid
10	0,598		Valid
11	0,690		Valid
12	0,649		Valid
13	0,682		Valid
14	0,327		Tidak Valid
15	0,358		Tidak Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2016)

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf sig 5% . Jika nilai $r_{xy} >$ nilai toleran maka item yang diuji

valid. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tabel Motivasi (X) ada 11 item yang valid. Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,433).

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Pada Variabel (Y) Prestasi Kerja

No	Corrected Item-Total Correlation (Nilai r Hitung)	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,471	Instrumen valid jika > r tabel dengan n=21-2 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,433	Valid
2	0,694		Valid
3	0,575		Valid
4	0,698		Valid
5	0,003		Tidak Valid
6	0,414		Tidak Valid
7	0,813		Valid
8	0,839		Valid
9	0,844		Valid
10	0,430		Tidak Valid
11	0,848		Valid
12	0,673		Valid
13	0,767		Valid
14	0,787		Valid
15	0,789		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2016)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tabel Prestasi kerja (Y) ada 12 item yang valid. Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,433). Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji linear sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data atau dibuang saja.

2. Hasil Uji Realibilitas

Suatu variabel dapat dikatakan realibel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai realibel dari motivasi terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Realibilitas Pada Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari hasil uji realibilitas pada faktor motivasi menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* (0,881) > dari 0,60.

Tabel 4.5

Hasil Uji Realibilitas Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dari hasil uji realibilitas pada faktor motivasi menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* (0,909) $>$ dari 0,60.

Dari tabel 4.3 dan 4.4 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel–variabel tersebut valid dan realibel untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

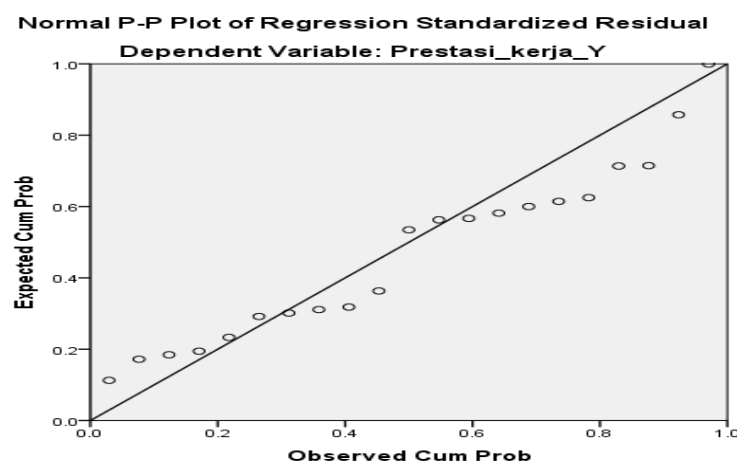
D. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagan dari uji persyaratan analisis data atau asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Hal ini disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki data berdistribusi normal.

Gambar 3

Hasil Uji Normalitas



Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar didekat area garis diagonal, dan titik-titik tersebut tidak ada yang menyebar jauh dari garis diagonal. Itu menandakan bahwa dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel (X) dengan (Y).

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.645	1	629.645	11.143	.003 ^b
	Residual	1073.593	19	56.505		
	Total	1703.238	20			

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,003. Karena signifikansi < dari 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa 0,003 kurang dari 0,005 maka antara variabel motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.337	7.517

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X

b. Dependent Variable: Prestasi_kerja_Y

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.8

Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah (Tidak ada Korelasi)

Dari hasil output diatas memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai bahwa nilai $R = 0,608$ dan $R \times R = R^2$ sebesar $0,370$ yang artinya motivasi kuat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Yang

menyatakan variabel X (Motivasi) mampu menerangkan variabel Y (Prestasi kerja) sebesar 37%, sedangkan sisanya (63%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.9
Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.110	8.081		2.241	.037
Motivasi_X	.641	.192	.608	3.338	.003

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja_Y

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

- a. Dari kolom t, t_{hitung} sebesar 3,338 dengan t_{tabel} sebesar 1,729. Artinya bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,338 > 1,729$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Pada kolom Sig., P_{value} sebesar 0,003 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,005. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari pada taraf signifikansi yaitu $0,003 < 0,005$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan diatas, H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.110	8.081		2.241	.037
	Motivasi_X	.641	.192	.608	3.338	.003

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja_Y

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Prestasi Kerja} = 18.110 + 0.641 \text{ Motivasi}$$

Maksud dari data ini adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 18.110, artinya jika motivasi diabaikan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 18.110.
2. Jika variabel motivasi yang diberikan pada karyawan satu kali maka akan diikuti naiknya variabel prestasi kerja sebesar 0.641.

Berdasarkan tabel diatas dengan $Y' = 18.110 + 0.641 X$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 kali maka akan mempengaruhi besar prestasi kerja 0,641.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari hasil uji dekriptif terlihat bahwa Motivasi (X) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 59,05 kemudian mempunyai nilai maximum 73, minimum 43 dan standar deviasi 9.325. Dan prestasi kerja (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 57,67 kemudian mempunyai nilai maximum 75, minimum 44 dan standar deviasi 9,645.

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar didekat area garis diagonal, dan titik-titik tersebut tidak ada yang menyebar jauh dari garis diagonal. Itu menandakan bahwa dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,003. Karena signifikansi < dari 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa 0,003 kurang dari 0,005 maka antara variabel motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

Dari kolom Uji t, t_{hitung} sebesar 3,338 dengan t_{tabel} sebesar 1,729. Artinya bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,338 > 1,729$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan.

Pada kolom Sig., P_{value} sebesar 0,003 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,005. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari pada taraf signifikansi yaitu $0,003 < 0,005$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil output memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai bahwa nilai $R = 0,608$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0,370 yang artinya motivasi kuat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Yang menyatakan variabel X (Motivasi) mampu menerangkan variabel Y (Prestasi kerja) sebesar 37%, sedangkan sisanya (63%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas dengan $Y' = 18.110 + 0.641 X$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 kali maka akan mempengaruhi besar prestasi kerja 0,641.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umami Kulsum melakukan penelitian di PT. Pesona Remaja Malang dengan Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan 92% artinya motivasi sangat kuat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Pesona Remaja Malang. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. Indomarco Adi Prima

Padangsidimpun dengan motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 37% artinya motivasi rendah mempengaruhi prestasi kerja karyawan diPT. Indomarco Adi Prima Padangsidimpun.

QS.At-Taubah, 9:10 mengenai motivasi menjelaskan manusia dituntut untuk selalu bersyukur kepada karunia yang telah diberikan Allah swt. Perwujudan rasa syukur adalah dengan bekerja berdasarkan kepentingan berproduksinya. Walaupun manusia bekerja, tetap saja harus meminta pertolongan dan ridho Allah swt. Agar pekerjaan tersebut lancar dan baik.

QS.Al-an'am,6:13 mengenai prestasi kerja menjelaskan bahwa setiap manusia dimuka bumi sudah diberikan derajat yang sama dengan apa yang dia lakukan dimuka bumi ini. Apapun yang dikerjakan manusia dimuka bumi ini bisa berdampak pada derajatnya. Jika manusia bisa berprestasi dalam bekerja, Allah SWT akan memberikan derajat yang pantas dan juga sebaliknya. Jadi, Allah SWT tidak lepas dari apa yang kita kerjakan dimuka bumi ini.

F. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian ini dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

- a. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan yang masih kurang.
- b. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
- c. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
- d. Penulis tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, peneliti sekuat tenaga 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 yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan t_{hitung} dengan t_{tabel} bahwa $3,338 > 1,729$. Dan pada kolom Sig., P_{value} sebesar $0,003 < \text{taraf signifikan } (\alpha) \text{ sebesar } 0,005$. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan.
2. Berdasarkan tabel $Y' = 18.110 + 0.641 X$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 kali maka akan mempengaruhi besar prestasi kerja 0,641.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan prinsip-prinsip syariah bersumber dari Al-qu'an dan Al-Hadist yang harus kita amalkan dalam berbagai permasalahan yang terjadi didalam manajemen organisasi. Diantaranya seperti prinsip

tanggungjawab, prinsip bekerja dengan sungguh-sungguh dan prinsip-prinsip lainnya.

2. Menanamkan sifat-sifat Rasulullah Saw dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dalam bekerja diperusahaan. Sifat-sifat Rasulullah yaitu *Siddiq, Amanah, Tabligh* dan *Fathanah*.
3. PT. Indomarco Adi Prima Padangsidempuan sebaiknya meningkatkan motivasi agar tercipta prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, maka pendapatan perusahaan juga akan semakin meningkat.
4. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan indikator lainnya kepuasan kerja, disiplin, produktifitas kerja, kompensasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afin Murtie, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC*, Jakarta: LaskarAksara, 2012.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CitaPustaka Media, 2004.
- Asmadi Alsas, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*: Yogyakarta, PustakaPelajar, 2002
- Boediono, *Kamus Praktis Modern Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Bintang Indonesia.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Jakarta: PT. Alfabeta, 2008.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Kencana, 2009.
- Fitri Rahmadana, *SPSS 12,0 For Window*, Bandung:CitaPustaka Media, 2006.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkandari “Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT BumiAksara, 2004.
- J. Supranto, *Edisi Keenam Statistik*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2000.
- J. Winardi, *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Jakarta: BumiAksara, 1994.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an & Terjemahannya Disertai Hadist Seputar Ayat*, Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu.
- Maman Abdurahman dkk, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: PustakaSetia, 2011.

Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010.

_____, *Manajemen* Jakarta: PT BumiAksara, 2006.

M. Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media, 2005.

P. Robbins dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan/Edisi 2*, Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007.

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

Stephen P.Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

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

Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik) Edisi Revisi VI*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

_____, *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: IKAPI, 2007.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY- Yogyakarta, 2001.

_____, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2003.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.

Novi Ana, "Sejarah PT. Indomarco Adi Prima" [http.co.id](http://co.id) diakses tanggal 22 Februari 2016 pukul 14.30 WIB.

Umni Kulsum, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja" [http.www.co.au](http://www.co.au), diakses 16 Oktober 2015 pukul 14.15 WIB.

Hasil Wawancara dengan Manajer PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padangsimpuan (Hari selasa Tanggal 16-11-2015 pukul 11.25).

Lampiran 1

DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis. Dengan Judul Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Indomarko Adi Prima Bidang Pemasaran Cabang Padangsidempuan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk membantu kami mengisi kuesioner ini kami mengucapkan Terima Kasih.

Peneliti

Juwita Mayasari Siahaan

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. Sarjana
 - c. SMA f. Pascasarjana
4. Alamat Rumah : a. Didalam kota Padangsidempuan
b. Diluar kota Padangsidempuan

B. Jawablah pertanyaan dibawah ini

Berilah tanda *Ceklis* (√) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

TS= Tidak Setuju (2)

S= Setuju (4)

STS= Sangat Tidak Setuju (1)

N= Netral/Ragu-ragu (3)

DAFTAR PERNYATAAN

A. MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa terdorong melakukan pekerjaan jika pemberian gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sesuai dengan yang saya lakukan					
2.	Pemberian gaji yang tepat waktu membuat saya sangat senang berada dalam perusahaan ini					
3.	Kadang saya merasa bahwa pemberian gaji diperusahaan lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan lainnya					
4.	Saya bekerja diperusahaan ini karena keinginan untuk bisa menjadi orang yang maju					
5.	Pekerjaan saya diperusahaan ini membuat keinginan untuk dihargai dimasyarakat dapat tercapai					

6.	Keinginan saya terbesar bekerja dalam perusahaan ini adalah bisa menjadi orang sukses					
7.	Saya bekerja diperusahaan ini karena ada rasa kebutuhan akan bertahan hidup dilingkungan saya					
8.	Perusahaan ini memenuhi kebutuhan rasa aman saya sehingga saya tenang bekerja disini					
9.	Karyawan diperusahaan ini kadang tidak memiliki jiwa sosial yang baik					
10.	Saya bekerja diperusahaan ini karena mengharapkan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11.	Pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan ini tidak menghargai kemampuan saya dalam bekerja					
12.	Saya mendapatkan sering penghargaan dari perusahaan atas apa yang saya kerjakan					
13.	Saya merasa sangat bertanggungjawab dalam pekerjaan yang salah lakukan diperusahaan ini					
14.	Saya akan bertanggungjawab atas apa yang saya kerjakan diperusahaan ini					
15.	Perusahaan bertanggungjawab dalam melatih kami menjadi karyawan yang baik bagi perusahaan					

B.PRESTASI KERJA

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
2.	Kemampuan saya dalam pekerjaan ini tidak dimiliki oleh semua orang					
3.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada saya untuk mempunyai kemampuan mengerjakan pekerjaan saya					
4.	Kualitas kerja saya hanya biasa-biasa saja					
5.	Saya akan memberikan kualitas kerja yang terbaik untuk perusahaan ini					
6.	Perusahaan memberikan penghargaan atas kualitas kerja yang baik bagi karyawannya					
7.	Saya sering mendapat bonus dari perusahaan atas hasil kerja saya yang memuaskan					
8.	Meskipun hasil kerja saya memuaskan tetapi perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan terhadap saya					
9.	Saya tidak pernah memberikan hasil kerja yang membuat perusahaan puas dengan yang saya kerjakan					
10.	Saya sangat kreatif dalam pekerjaan saya					
11.	Pekerjaan saya membutuhkan karyawan yang kreatif sehingga jarang orang melakukan pekerjaan saya					
12.	Kreatif membuat karyawan bisa naik jabatan					
13.	Inovasi yang saya berikan bisa memajukan perusahaan					
14.	Saya belum pernah memberikan inovasi bagi perusahaan					
15.	Kadang saya ingin memberikan masukan inovasi terhadap perusahaan tetapi saya takut untuk mengatakannya					

Lampiran 2

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X
1	4	4	1	1	2	4	4	4	1	2	1	3	3	5	4	43
2	4	4	1	4	1	4	3	4	2	2	2	2	4	5	3	45
3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	56
4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	51
5	4	5	2	5	3	5	4	4	1	4	2	5	4	5	5	58
6	4	5	1	4	2	5	4	4	1	4	1	2	4	4	4	49
7	4	5	2	5	3	5	4	4	1	4	2	5	4	5	5	58
8	4	4	1	1	2	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	46
9	4	5	1	5	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	5	52
10	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	55
11	5	5	2	5	5	5	4	4	1	2	2	3	5	5	5	58
12	5	5	3	5	4	5	4	4	1	5	1	3	5	5	5	60
13	5	5	3	5	4	5	4	4	1	5	1	3	5	5	5	60
14	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	63
16	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	68
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	71
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	72
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	44
3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	4	52
4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	49
5	4	3	4	4	5	5	3	2	2	4	2	4	4	2	2	50
6	4	3	4	4	5	5	3	2	2	4	2	4	4	2	2	50
7	4	3	4	4	5	5	3	2	1	4	3	4	4	1	1	48
8	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	1	3	50
9	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	49
10	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	47
11	5	3	3	4	5	4	3	3	1	5	3	4	4	1	2	50
12	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	4	63
13	3	5	5	3	5	5	4	1	1	5	4	4	4	2	1	52
14	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	66
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	67
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68

Lampiran 3

TABEL
TABEL NILAI KOEFISIEN KOREASI “r”
TARAF SIGNIFIKAN 5% DAN 1%¹

df	TARAF SIGNIFIKAN		df	TARAF SIGNIFIKAN	
	5%	1%		5%	1%
1	0,997	1,000	24	0,388	0,496
2	0,950	0,990	25	0,381	0,487
3	0,878	0,959	26	0,374	0,478
4	0,811	0,917	27	0,367	0,470
5	0,754	0,874	28	0,361	0,463
6	0,707	0,834	29	0,355	0,456
7	0,666	0,798	30	0,349	0,449
8	0,632	0,765	35	0,325	0,418
9	0,602	0,735	40	0,304	0,393
10	0,576	0,708	45	0,288	0,372
11	0,553	0,684	50	0,273	0,354
12	0,532	0,661	60	0,250	0,325
13	0,514	0,641	70	0,232	0,302
14	0,497	0,623	80	0,217	0,283
15	0,482	0,606	90	0,205	0,267
16	0,468	0,590	100	0,195	0,254
17	0,456	0,575	125	0,174	0,228
18	0,444	0,561	150	0,159	0,208
19	0,433	0,549	200	0,138	0,181
20	0,423	0,537	300	0,113	0,148
21	0,413	0,526	400	0,098	0,128
22	0,404	0,515	500	0,088	0,115
23	0,369	0,505	1000	0,062	0,081

¹ Hartono, *Statistik Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004), hlm. 236.

Lampiran 4

TABEL
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

<i>a</i> untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
<i>a</i> untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,702	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	2,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Soal_15	Pearson Correlation	.277	.505*	.076	.296	.416	.179	.112	.115	-.126	.434*	.019	.291	.378	.458*	1	.358
	Sig. (2-tailed)	.225	.019	.744	.192	.061	.438	.630	.619	.585	.049	.936	.201	.091	.037		.111
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Total	Pearson Correlation	.252	.301	.928**	.630**	.866**	.614**	.756**	.819**	.803**	.598**	.690**	.649**	.682**	.327	.358	1
	Sig. (2-tailed)	.271	.185	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.004	.001	.001	.001	.147	.111	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Y	Pearson	.471*	.694**	.575**	.698**	.003	.414	.813**	.839**	.844**	.430	.848**	.673**	.767**	.787**	.789**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.006	.000	.988	.062	.000	.000	.000	.052	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15