



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA SAMUDERA
HINDIA KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

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

Oleh

LAILA ANGGRAINI

NIM. 13 230 0065

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA SAMUDERA
HINDIA KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

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

Oleh

LAILA ANGGRAINI

NIM. 13 230 0065

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

Nurul Izzah., M. Si

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



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

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **LAILA ANGGRAINI**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, Mei 2017

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 **LAILA ANGGRAINI** yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Akuntansi dan Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini. .

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Nurul Izzah., M.Si

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : LAILA ANGGRAINI
NIM : 13 230 0065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya 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 IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

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

Padangsidimpuan, Mei 2017
Pembuat Pernyataan,



LAILA ANGGRAINI
NIM. 13 230 0065

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Laila Anggraini
Nim : 13 230 0065
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 19 Mei 2017
Yang menyatakan,



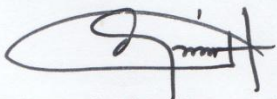
LAILA ANGGRAINI
NIM. 13 230 0065

KEMENTERIAN KEMERDEKAAN PUBLIK INDONESIA
DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

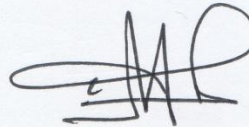
NAMA : LAILA ANGGRAINI
NIM : 13 230 0065
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
KARUNIA SAMUDERA HINDIA KABUPATEN
TAPANULI TENGAH.

Ketua

Sekretaris

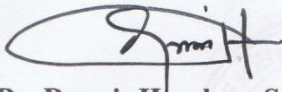


Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

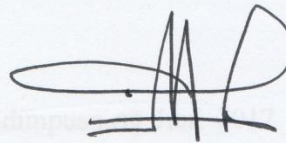


Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

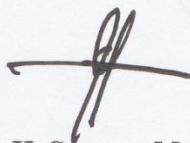
Anggota



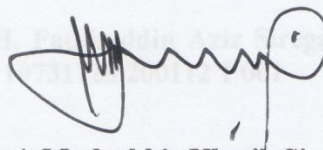
1. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



2. Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003



3. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002



4. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Tanggal : 02 Juni 2017
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 75,63 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,40



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA KABUPATEN TAPANULI TENGAH

NAMA : LAILA ANGGRAINI
NIM : 13 230 0065

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 09 Juni 2017

Dekan,



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

ABSTRAK

NAMA : LAILA ANGGRAINI
NIM : 13 230 0065
JUDUL : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.
Kata kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja

Hasil pekerjaan tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dan motivasi kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.

Landasan teori dalam penelitian ini berkaitan dengan produktivitas dan motivasi. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori yang berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja. Dimana motivasi adalah salah satu penentu tercapainya visi dan misi perusahaan, sedangkan produktivitas akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi yang baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah anggota populasi sebanyak 45 orang karyawan dan seluruhnya juga merupakan sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik penggunaan data menggunakan angket serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R sebesar 0,567 hal ini menunjukkan hubungan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan R^2 sebesar 0,322 atau 32,2 persen, artinya 32,2 persen dipengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan uji signifikan (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan regresi yang terbentuk yaitu $Y = 51,891 + 0,547 X$ menunjukkan bahwa adanya pengaruh nyata antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi besar produktivitas kerja 0,547.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur peneliti sampaikan ke hadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam kita junjungkan kepada suri tauladan umat manusia Nabi Muhammad Saw yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A., Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si., Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag., Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag., Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST.,MM., sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah sekaligus sebagai pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis., MA., Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah. Beserta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Nurul Izzah, M.Si., Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT dengan balasan yang baik.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan, dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Rosmani dan Ayahanda Sutimin beserta saudara-saudara peneliti yang telah memberikan motivasi, dan selalu memanjatkan doa- doa mulia yang tiada henti-hentinya kepada peneliti. Serta telah menjadi penyemangat peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah SWT nantinya dapat membalas mereka dengan surga-Nya.
8. Untuk sahabat peneliti Amelia Rosa, Ahmad Siagian, Rika Rizky, Yuli Arnita, Safrina Hulu, Rahmadhani, Aski Maysarah dan teman lainnya yang telah memberikan semangat dan telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2013, khususnya Ekonomi Syariah 2 Manajemen Bisnis

1 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan, Mei 2017
Peneliti

LAILA ANGGRAINI
NIM. 13 230 0065

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. 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 di lambangkan	Tidak di lambangkan
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	Es dan 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

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal adalah vokal 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

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, translit erasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fatḥ ah danya	Ai	a dan i
و.....	fatḥ ah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, translit erasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fatḥ 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

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fatḥ ah, kasrah, dan ḍ ommah, translit erasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, translit erasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditranslit erasikan dengan ha (h).

D. 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.

E. Kata Sandang

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

1. 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.
2. 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.

F. 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.

G. 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.

H. Huruf Kapital

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

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

I. 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

	Hal
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
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. Kegunaan Penelitian	7
H. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kerangka Teori.....	10
a. Konsep Produktivitas.....	10
1) Pengertian Produktivitas	10
2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
a) Motivasi kerja	11
b) Disiplin kerja.....	12
c) Keterampilan (memiliki kemampuan)	12
d) Lingkungan kerja	13
e) Manajemen.....	13
3) Cara Meningkatkan Produktivitas	14
a) Menerapkan program reduksi biaya.....	14
b) Mengelola pertumbuhan	15
c) Bekerja lebih tangkas	15
d) Mengurangi aktivitas.....	15
e) Bekerja lebih efektif.....	16
4) Pengukuran Produktivitas Kerja	16
5) Produktivitas Menurut Pandangan Islam.....	17
b. Konsep Motivasi.....	21
1) Pengertian Motivasi	21
2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	21

a) Pemberian Bonus	22
b) Kesempatan.....	22
c) Penghargaan.....	23
d) Tanggung jawab.....	23
e) Kepemimpinan.....	24
3) Jenis-Jenis Motivasi.....	25
a) Motivasi positif.....	25
b) Motivasi negative.....	26
4) Tujuan Pemberian Motivasi.....	26
5) Metode-Metode Motivasi	27
a) Metode langsung.....	27
b) Metode tidak langsung.	27
6) Teori-Teori Motivasi	27
a) Motivasi menurut Maslow	27
b) Motivasi menurut Schunk.....	28
c) Motivasi menurut Frederik Herzberg	29
d) Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar	30
7) Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam	30
8) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	32
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi.....	39
D. Sampel.....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	39
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
G. Analisis Data.....	43
1. Statistik Deskriptif.....	43
2. Analisis Regresi Linier Sederhana	44
3. Uji Normalitas	44
4. Uji Linieritas	44
5. Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	45
6. Uji Parsial (Uji t).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.....	47
B. Visi dan Misi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.....	47
C. Proses Produksi Ikan	48
D. Struktur Organisasi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah	49

E. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	50
1. Hasil Uji Validitas.....	50
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
F. Hasil Analisis Data.....	53
1. Hasil Uji Deskriptif.....	53
2. Hasil Uji Normalitas.....	53
3. Hasil Uji Linieritas.....	55
4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	56
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
6. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
H. Keterbatasan Penelitian.....	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Keadaan Produksi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.....	4
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 3.2 Skor Nilai Kuisioner Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X).....	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y).....	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X).....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y).....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Descriptive.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.10 Tabel Interpretasi Nilai R^2	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan proses mengubah masukan (*input*) menggunakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*) berupa barang dan jasa.¹ Proses produksi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan manufaktur karena apabila berhenti, perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar karena karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terjadi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, dalam arti pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu yang dikehendaki. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang

¹Nur Rianto, *Dasar-dasar Ekonomi Islam* (Solo: PT. Era Adicitra Intermedia), hlm. 160

memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, sehat jasmani, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Perusahaan berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan tercapai. Dalam kegiatan perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Sedarmayanti mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja yakni motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.²

PT. Karunia Samudera Hindia, selanjutnya dalam skripsi ini ditulis PT. Kasahi yang beralamat di JL. Gatot Subroto Kelurahan Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah bergerak dalam bidang pembekuan ikan. Produk PT. Kasahi dipasarkan di kota-kota besar dan di kota-kota kecil disekitar Kabupaten Tapanuli Tengah. Perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan penting untuk selalu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya di antaranya motivasi kerja karyawan.

²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 72-76.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan, tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Karena motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Motivasi sebagaimana diungkapkan G.R. Terry adalah keinginan yang ada pada diri seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.³ Dengan adanya motivasi akan merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila hal ini terpenuhi maka timbullah kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan seorang karyawan bagian pemasaran PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, pimpinan perusahaan telah berupaya memberikan motivasi kepada seluruh karyawan. Motivasi tersebut dalam bentuk pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus, baik itu bonus pribadi dari pimpinan maupun penambahan gaji dan kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi. Pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, ternyata produktivitas karyawan belum

³Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 200.

maksimal seperti yang diharapkan pihak manajemen. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa orang karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, sehingga mengganggu terhadap pencapaian target produksi perusahaan serta penjadwalan produksi. Akibatnya dalam beberapa waktu perusahaan ini pernah tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Hal ini tentunya sangat tidak diinginkan perusahaan terjadi⁴ Rincian kejadian tersebut adalah pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Keadaan Produksi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Bulan	Kekurangan Produksi (Ton)
1	Januari 2015	1,5
2	Mei 2015	2,5
3	September 2015	0,5
4	November 2015	0,9
5	Januari 2016	1,5
6	Maret 2016	2
7	Agustus 2016	1
8	Januari 2017	1,5

Sumber: Arsip PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah

Permasalahan lainnya adalah kualitas produk yang dihasilkan karyawan sering tidak memenuhi standar yang diinginkan. Misalnya, karyawan sering melakukan kesalahan pada *packing* (proses memasukkan ikan yang selesai dibekukan ke dalam *box*) karena mengejar waktu, sehingga pelanggan menjumpai ikan tersebut hancur di susunan bagian bawah.⁵

Kecerobohan karyawan seperti diatas berakibat fatal jika tidak ada tindak lanjut dari pimpinan perusahaan. Pelanggan bisa saja beralih ke perusahaan

⁴Wawancara dengan Ibu Nurhayani (Sebagai karyawan bagian pemasaran PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah), tanggal 05 Juni 2016.

⁵*Ibid.*,

pesaing karena merasa tidak puas dengan produk yang dibeli pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah. Kajian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui penyebab produktivitas karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah yang masih rendah.

Berdasarkan hal diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Motivasi karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah masih kurang. Hal ini terlihat dari ketaatan karyawan pada jam kerja belum maksimal.
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah masih rendah. Hal ini terlihat dari karyawan kurang teliti dalam kegiatan produksi.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan di PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah belum sepenuhnya efektif mendukung produktivitas karyawan.
4. Pelatihan untuk karyawan masih jarang diberikan.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi dan dengan keterbatasan kemampuan, waktu dan dana yang dimiliki peneliti, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar pembahasan ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu “pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah”.

D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur.⁶

Tabel 1. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan	1. Pemberian bonus 2. Kesempatan 3. Kepemimpinan 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab	Ordinal
Produktivitas	Produktivitas adalah upaya menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. keterampilan 4. lingkungan kerja 5. Manajemen	Ordinal

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 9

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah ?”.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah”.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktik.
- b. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang didapatkan di bangku kuliah.
- c. Dapat memberikan manfaat dari hasil penelitian untuk kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Dunia Akademik

Sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, serta memperkaya khazanah keilmuan di bidang ekonomi syariah.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan akan diuraikan secara jelas. Adapun sistematika pembahasan yang disajikan oleh peneliti sebagai berikut.

Bab pertama merupakan Pendahuluan. Dalam bab ini menjelaskan permulaan dilakukannya penelitian dan sebagai acuan dalam penelitian. Bab ini meliputi latar belakang masalah yang memaparkan alasan secara sederhana sebab timbulnya tema penelitian. Selanjutnya rumusan masalah sebagai inti dari penelitian, Kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui urgensi penelitian. Sebagai penutup dalam bab pertama ini diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian ini.

Bab kedua merupakan landasan teori. Bab ini berisi telaah pustaka yang dijadikan sebagai referensi. Selain itu, dalam bab ini juga berisi tentang teori-

teori yang mendasari penelitian ini, yaitu mencakup teori mengenai motivasi dan produktivitas kerja. Sebagai penutup bab ini diakhiri dengan hipotesis penelitian yang akan diuji.

Bab ketiga merupakan Metode Penelitian. Bab ini berisi tentang gambaran cara atau teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Cara atau teknik ini meliputi uraian tentang gambaran kondisi subjek dan objek penelitian, penentuan sampel, peralatan atau perangkat yang digunakan, baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

Bab keempat merupakan Analisis data dan pembahasan. Bab ini merupakan inti penelitian yang berisi tentang profil perusahaan dan hasil pengolahan data. Data-data tersebut akan diolah kemudian dianalisa dan dilakukan pembahasan sesuai dengan rujukan teori dan metode yang telah ditentukan.

Bab kelima merupakan penutup. Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran- saran atau hasil penelitian yang ditujukan kepada berbagai pihak serta keterbatasan penelitian yang ditujukan kepada berbagai pihak serta keterbatasan peneliti atas penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kerangka Teori

a. Konsep Produktivitas

1) Pengertian Produktivitas

Menurut Paul Mali, Produktivitas merupakan upaya menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.¹ Dengan demikian kita dapat memahami produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi.

Produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal atau pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan faktor produksi dengan proses produksi. Faktor produksi berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi, dan energi. Sedangkan proses produksi merupakan kegiatan yang dilaksanakan.²

¹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hlm. 57.

²*Ibid.*, hlm. 58.

Peningkatan produktivitas dapat berpengaruh terhadap berbagai bidang, misalnya meningkatkan laba perusahaan, peningkatan pendapatan karyawan, meningkatkan pendapatan negara (pajak), harga pokok menjadi lebih rendah, harga jual dapat diturunkan, hasil produksi menjadi lebih tersebar, lebih banyak konsumen dapat menikmati, perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif, menimbulkan lebih banyak waktu senggang, dan meningkatkan kemakmuran dan ketahanan negara.³

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik berhubungan dengan tenaga kerja maupun berhubungan dengan lingkungan perusahaan, yakni:

a) Motivasi kerja

Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi. Kecakapan tanpa motivasi tidak dapat menghasilkan produk yang baik.⁴ Motivasi merupakan suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat takut akan sesuatu.⁵

Menumbuhkan motivasi kerja merupakan pengorbanan, baik pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari seluruh pengorbanannya itu. Pada dasarnya kerja mempunyai tiga

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 208.

⁴*Ibid.*, hlm. 65.

⁵*Ibid.*, hlm. 66.

fungsi, yakni memberikan kesempatan kepada orang mengembangkan bakatnya, agar orang bisa mengatasi rasa egoisnya dengan bergabung dengan orang lain untuk melaksanakan tugas bersama dan menghasilkan barang dan jasa. Menumbuhkan motivasi seperti itu, sikap pekerja yang beranggapan bahwa kerja merupakan suatu pengorbanan dapat dihindarkan dan akan menghasilkan karyawan yang produktif.⁶

b) Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang. Misalnya, ketaatan terhadap peraturan. Disiplin juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan.⁷

Dari pengertian disiplin dan produktivitas, dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.⁸

c) Keterampilan (memiliki kemampuan)

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.⁹

⁶Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 142.

⁷*Ibid.*, hlm.145.

⁸*Ibid.*, hlm.148.

⁹Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 73.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju peningkatan produktivitas.¹⁰

e) Manajemen

Manajemen produktivitas merupakan manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Manajemen disini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, memimpin atau mengendalikan karyawannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.¹¹

Menurut Simanjuntak, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:¹²

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 75.

¹¹*Ibid.*, hlm. 73.

¹²Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 209-210.

b) Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan. Sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antar atasan dan bawahan

Hubungan atasan dengan karyawan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan dan sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap saling jalin menjalin mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3) Cara Meningkatkan Produktivitas

Menurut Ross, beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, yaitu:¹³

a) Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan *output* dengan kuantitas yang sama menggunakan *input* dalam jumlah yang lebih

¹³M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 288-289.

sedikit. Dalam situasi perekonomian dengan tingkat kompetisi yang ketat, upaya peningkatan produktivitas melalui reduksi biaya akan lebih efektif, karena mampu menekan biaya per unit *output* sehingga mampu meningkatkan daya kompetisi melalui penetapan harga produk yang kompetitif. Perusahaan juga akan mampu memuaskan konsumen karena produk-produk berkualitas.

b) Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan berarti meningkatkan *output* dengan kualitas yang besar melalui peningkatan penggunaan *input* dalam kuantitas yang lebih kecil. Dalam pendekatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan, tambahan biaya yang dikeluarkan akan menghasilkan lebih banyak *output* sehingga angka rasio *output* terhadap *input* akan meningkat.

c) Bekerja lebih tangkas

Karyawan bekerja dengan tangkas dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya, memperbaiki desain produk merupakan aktivitas nyata dari bekerja dengan tangkas.

d) Mengurangi aktivitas

Meningkatkan produktivitas dengan mengurangi aktivitas yakni pengurangan sedikit *output* dan mengurangi banyak *input* yang tidak perlu.¹⁴

¹⁴*Ibid.*, hlm. 290.

e) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas dengan bekerja lebih efektif merupakan meningkatkan *output* tetapi mengurangi penggunaan *input* dengan cara bekerja lebih efektif sehingga akan memperoleh *output* yang lebih banyak dengan menggunakan *input* yang lebih sedikit.

4) Pengukuran Produktivitas Kerja

Suatu sistem dikatakan produktif apabila *output* yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan *input* yang besar. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem, yakni dengan cara:¹⁵

- a) Menyatakan sasaran dalam bentuk pengurangan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang dan jasa.
- b) Penentuan sasaran pengurangan produk “cacat” dan tidak bisa dipasarkan. Sasaran bisa berupa pengurangan keluhan para pelanggan, terutama keluhan yang berkelanjutan dalam bentuk tuntutan ke pengadilan yang dapat merusak reputasi perusahaan.
- c) Mengaitkan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan menggunakan satu unit masukan tertentu, misalnya satuan waktu.

Pengukuran produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi

¹⁵*Ibid.*, hlm. 130.

pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja (*output*). Pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen:

a) Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b) Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

5) Produktivitas Kerja Menurut Pandangan Islam

Produksi dalam Islam berkaitan erat dengan bekerja, yaitu aktivitas yang dilakukan seseorang secara bersungguh-sungguh dengan mengeluarkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan tertentu. Al- Qur'an menyebutkan produksi dengan istilah "beramal" berarti aktualisasi eksistensi diri untuk memelihara kelangsungan hidup, memakmurkan bumi, dan memberi nilai tambah kehidupan.¹⁶ Produksi terkait proses memberi nilai tambah bagi manusia, dengan demikian produksi yang dilakukan harus produksi (amal) terbaik. Sesuai firman Allah SWT. dalam Q. S At- Taubah ayat 105:¹⁷

255 ¹⁶Azhari Akmal, *Dasar-dasar Ekonomi Islam* (Bandung: Citapustaka Media, 2006), hlm.

¹⁷*Ibid.*,

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

Artinya: "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."¹⁸

Berdasarkan tafsiran Al- Iman Jalaluddin Bin Ahmad maksud Q.S At- Taubah ayat 105, yaitu: "Dan Katakanlah" yaitu kepada mereka atau kepada manusia, "bekerjalah kamu" artinya sesuka hatimu, "maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)" artinya, melalui kebangkitan dari kubur, "yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, yaitu Allah, "lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan", yaitu dia akan memberimu balasan.¹⁹

Berdasarkan tafsir diatas kita dapat memahami bahwa manusia dituntut untuk selalu bersyukur atas karunia yang telah diberikan Allah SWT. Perwujudan rasa syukur tersebut adalah dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai aturan agar mampu

¹⁸Depertemen Agama, *Al- Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Toha Putra, 2005), hlm. 184

¹⁹Al- Iman Jalaluddin Bin Ahmad, *Tafsir Jalalain* (Surabaya: PT. Elba Fitra Mandiri Sejahtera, 2010) . hlm. 69.

memberikan hasil terbaik untuk dunia dan akhirat. Selanjutnya Allah akan memberi balasan atas apa yang telah dikerjakan di akhirat kelak.

Dalam perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan. Jika karyawan mampu memberikan segenap tenaga dan pikiran untuk mencapai target produksi, karyawan tidak hanya mendapatkan keuntungan berupa material tetapi juga keridhaan (pahala) dari Allah SWT. karena telah memberikan manfaat untuk orang lain. Seperti yang dikemukakan Kafh, produksi dalam Islam tidak sekedar upaya untuk meningkatkan kondisi material tetapi juga moral sebagai sarana untuk mencapai tujuan di akhirat kelak, bukan semata-mata memaksimalkan laba duniawi tetapi juga memaksimalkan laba ukhrawi.²⁰

Adapun menurut Nejatullah, tujuan produksi dalam Islam, yaitu:²¹

a) Memenuhi keperluan pribadi secara wajar

Pemenuhan keperluan secara wajar berarti tidak berlebihan tetapi tidak kurang. Produksi tidak hanya untuk mencukupi diri sendiri tetapi juga bisa dimanfaatkan orang lain.

²⁰ Azhari Akmal, *Op. Cit.* hlm. 256

²¹ *Ibid.*,

b) Memenuhi kebutuhan masyarakat

Produsen harus proaktif dalam menyediakan barang-barang yang menjadi kebutuhan masyarakat, dan terus menerus memberikan produk terbaik sehingga terjadi peningkatan dalam kuantitas dan kualitas barang yang dihasilkan.

c) Keperluan masa depan

Produsen harus terus berupaya meningkatkan kualitas barang yang dihasilkan melalui serangkaian proses riset, pengembangan dan berkreasi untuk menciptakan produk-produk baru yang lebih menarik dan diminati masyarakat.

d) Keperluan generasi yang akan datang

Produksi yang dilakukan tidak boleh mengganggu keberlanjutan hidup generasi yang akan datang, pemanfaatan *input* di masa sekarang tidak boleh menyebabkan generasi akan datang kesulitan dalam mengakses sumber tersebut, produksi yang dilakukan saat ini memiliki kaitan yang erat dengan kemampuan produksi di masa depan.²²

e) Keperluan sosial dan infaq di jalan Allah.

Insentif utama bagi produsen untuk menghasilkan tingkat *output* yang lebih tinggi, yaitu memenuhi tanggung jawab sosial terhadap masyarakat. Walaupun keperluan pribadi, masyarakat, keperluan generasi sekarang dan generasi yang akan datang

²²*Ibid.*,

telah terpenuhi, produsen tidak harus bermalas-malasan dan berhenti berinovasi, tetapi sebaliknya, memproduksi lebih banyak lagi supaya dapat diberikan kepada masyarakat dalam bentuk zakat, sedeqah, infaq dan sebagainya.

b. Konsep Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, berarti “menggerakkan”.²³ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi merupakan usaha menyebabkan seseorang atau sekelompok orang bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.²⁴ Menurut Gray, motivasi merupakan proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.²⁵ Sedangkan menurut Robbins, motivasi merupakan kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.²⁶

Dengan demikian peneliti dapat memahami bahwa motivasi merupakan masalah penting dalam perusahaan agar tujuan yang

²³Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 1.

²⁴Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Khasiko, 2014), hlm. 548.

²⁵Winardi, *Op. Cit.*, hlm. 2.

²⁶*Ibid.*, hlm. 1-2.

diinginkan tercapai. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dengan alasan:

- a) Pimpinan menginginkan karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
- b) Sebagian karyawan ada yang bermalas-malasan mengerjakan pekerjaannya walaupun mereka mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c) Untuk memelihara dan menjaga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.
- d) Untuk memberi kepuasan dan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a) Pemberian Bonus

Pemberian bonus (imbalan) merupakan cara yang digunakan perusahaan untuk menambah penghasilan karyawan. Imbalan ini tergantung pada kinerja individual dan perusahaan.²⁷ Pemberian imbalan kepada karyawan berdasarkan produk yang dihasilkannya. Semakin banyak unit produk yang dihasilkan karyawan, maka semakin besar pula penghasilannya.²⁸

b) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak

²⁷Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*(Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 124.

²⁸*Ibid.*, hlm. 124.

merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

c) Penghargaan

Setiap karyawan tentunya menginginkan penghargaan, penghormatan dan status. Penghargaan merupakan suatu pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan merupakan suatu bentuk stimulus dalam meningkatkan motivasi karyawan agar terus memberikan kinerja yang maksimal.

Pengakuan atas suatu kinerja merupakan suatu penghargaan yang berefek psikis, yaitu kepuasan batin yang dapat memberikan kepuasan yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi. Penghargaan juga dapat dinilai oleh pihak lain melalui pemberian bonus, hadiah atau dengan pengakuan atas keberhasilan melalui pemberian simbol tanda penghargaan.²⁹

d) Tanggung jawab

Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut serta merasa bertanggung jawab. Bahkan setiap orang yang diberikan tanggung jawab akan memperlihatkan dan

²⁹*Ibid.*, hlm. 125.

mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat suatu perubahan dalam hal pengambilan suatu keputusan. Apabila setiap tahapan produksi dapat dikendalikan sebagai hasil dari rasa tanggung jawab maka produk akhir merupakan hasil dari peningkatan hasil terpadu.³⁰

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Karyawan yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi bekerja yang tinggi dan kesempatan untuk maju.

Setiap karyawan akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah lebih maju ke arah yang lebih baik. Jika setiap karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi akan rasa tanggung jawab dan memberikan peluang kepada temannya yang lain untuk melakukan hal-hal yang positif, maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting, mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambahan bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

³⁰*Ibid.*, hlm.126.

e) Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa *leadership* (kepemimpinan), merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari para karyawan. *Leader* (pemimpin), berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi setiap karyawan untuk bekerja dengan tenang, tenteram dan harmonis. Seorang pemimpin yang baik juga dapat memahami faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja seperti tujuan, tantangan, keakrapan, tanggung jawab, dan kepemimpinan, sangat erat kaitanya dengan tujuan seseorang dalam bekerja. Tanpa adanya faktor-faktor tersebut, maka akan sulit rasanya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya dengan sendirinya akan menurunkan produktivitas kerja.³¹

3) Jenis-Jenis Motivasi

Dalam memotivasi karyawan, pemimpin harus memperhatikan motivasi yang diberikan agar motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun jenis motivasi tersebut, yaitu:³²

³¹Teuku Agusti, “*Reward dan Punishment dan Relevansinya dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Islam*” (<http://teukuagusti.blogspot.com>, diakses 19 Januari 2017 pukul 21.10 WIB).

³²*Ibid.*, hlm. 222.

a) Motivasi positif

Pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat karena manusia senang menerima yang hadiah.

b) Motivasi negatif

Pimpinan memotivasi karyawan dengan memberi hukuman kepada karyawan yang bekerja kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

4) Tujuan Pemberian Motivasi

Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dengan tujuan, yaitu: ³³

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

³³Malayu, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 221.

- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 - k) Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.
- 5) Metode-Metode Motivasi

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu pembinaan sikap meliputi seluruh pelaku produksi, yakni dengan cara sebagai berikut:³⁴

a) Metode langsung

Motivasi material dan non material diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Misalnya seperti memberi pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan sebagainya.

b) Motivasi tidak langsung.

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan penempatan karyawan yang tepat. Motivasi tidak langsung ini

³⁴*Ibid.*, hlm. 223.

besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.³⁵

6) Teori-Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi dikembangkan para ilmuwan, yaitu:

a) Motivasi menurut Maslow

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan internal sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja.³⁶ Kebutuhan manusia tersebut terdiri atas kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.³⁷ Adapun dasar teori Maslow ini ialah:

(1) Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki keinginan.

Keinginan ini terus menerus ada dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.

(2) Kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

(3) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat, yakni kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri.

³⁵*Ibid.*,

³⁶Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Renika Cipta, 2012), hlm. 23.

³⁷Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 54.

b) Motivasi menurut Schunk

Motivasi merupakan tujuan dari tindakan. Tanpa adanya tujuan yang jelas, sulit ditemukan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi merupakan kegiatan mendorong, berkelanjutan dan bertahan terus menerus, sebab tanpa adanya dorongan terus menerus mustahil motivasi akan muncul.³⁸

Motivasi merupakan proses karena tidak dapat diamati secara langsung tetapi secara tidak langsung melalui tindakan. Seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun mental. Kegiatan fisik meliputi usaha, ketabahan dan keterampilan. Sedangkan kegiatan mental meliputi penggunaan pengetahuan seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuat keputusan, pemecahan masalah dan sebagainya.

c) Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg (teori motivasi higienis) menyatakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. *Pertama*, faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. *Kedua*, faktor ekstrinsik terkait dengan ketidakpuasan kerja.³⁹ Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan berdasarkan pandangan karyawan tentang pekerjaannya.

³⁸Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 275-276.

³⁹Stephen P. Robbins, *Manajemen* (Indonesia: PT. Macana Jaya Cemerlang, 2007), hlm.133.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor higienis ialah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan karyawan, status dan keamanan.

d) Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor berpendapat bahwa manajer menggolongkan karyawan pada dua kategori. *Pertama*, karyawan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Karyawan berciri seperti ini dikategorikan sebagai “manusia X”. *Kedua*, karyawan senang dengan pekerjaan atau tanggungjawabnya, kreatif dan mampu mengendalikan diri. Karyawan berciri seperti ini dikategorikan sebagai “manusia Y”. Manajer akan berhasil memotivasi “manusia X” jika menggunakan motivasi negatif dan akan berhasil memotivasi “manusia Y” jika menggunakan motivasi positif. Misalnya, upaya meningkatkan produktivitas “manusia X” dengan memberikan imbalan jika berprestasi dan ancaman jika tidak bekerja dengan baik. Sebaliknya, upaya

meningkatkan produktivitas “manusia Y” dengan memberikan pujian atau penghargaan.

7) Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar hidup hedonis, status dan mengejar kekayaan yang dilakukan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal istimewa dalam pandangan Islam.

Setiap manusia mempunyai motivasi dalam bekerja tetapi tidak semua manusia giat melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika dorongan kerja kuat, maka semakin besar peluang seseorang konsisten pada tujuan kerja. Firman Allah SWT. dalam Q. S. Al-Jumu'ah Ayat 10 tentang motivasi berkerja:⁴⁰

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

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan

⁴⁰Rahmat, “Motivasi Kerja dalam Islam” (<http://motivasiislami.com>, diakses 07 Mei 2017 pukul 15.10 WIB).

ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”⁴¹

Berdasarkan tafsiran Al- Iman Jalaluddin Bin Ahmad tentang Q.S Al-Jumu'ah Ayat 10 yaitu “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi” artinya perintah mencari rezeki bermakna mubah, kata “carilah” adalah rezeki dari karunia Allah, “ingatlah Allah sebanyak-banyaknya” yakni dengan dzikir sebanyak-banyaknya, dan “supaya kamu beruntung” yakni mendapat kesuksesan.⁴²

Berdasarkan tafsir diatas kita memahami bahwa motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu. Allah memberi motivasi kerja kepada manusia dengan mengajurkan untuk selalu berdzikir supaya manusia sukses. Bentuk motivasi yang diberikan Allah SWT. adalah dorongan yang kuat agar manusia bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian tercapailah keberhasilan dunia dan akhirat.

8) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai

⁴¹Depertemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 501

⁴²Al- Iman Jalaluddin Bin Ahmad, *Op. Cit.*, hlm. 69.

kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, sarana, produksi, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi dan lingkungan kerja dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja

karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.⁴³

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul/ Tahun	Hasil Penelitian
1	Ridwan Purnama	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi cv. Epsilon Bandung. (Jurnal, Pendidikan Manajemen Bisnis, Bandung, tahun 2008).	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O. H. Dotulong.	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado (Jurnal, Universitas Sam Ratulangi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan manajemen, Manado, tahun 2015).	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dan ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

⁴³Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm, 65

3	Arif Yusuf Hamali	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung. (Jurnal, PIKSI Genesha, Fakultas Politeknik, Bandung, tahun 2015).	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung.
4	Agustina	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda (Jurnal, universitas Mulawarman, Program Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Kota Samarinda, tahun 2014).	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti antara lain:

- a. Persamaan penelitian Ridwan Purnama dengan peneliti yaitu motivasi (X) dan produktivitas (Y), Sama-sama menggunakan data primer. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- b. Persamaan penelitian Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O. H. Dotulong dengan peneliti yaitu motivasi (X) dan produktivitas (Y). Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi, tempat dan waktu

penelitian serta jumlah responden dan data yang digunakan adalah data primer.

- c. Persamaan penelitian Arif Yusuf Hamali dengan peneliti yaitu motivasi (X) dan produktivitas (Y), Sama-sama menggunakan data primer. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- d. Persamaan penelitian Agustina dengan peneliti yaitu motivasi (X) dan produktivitas (Y), Sama-sama menggunakan data primer. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teori peraturan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.⁴⁴

Produktivitas merupakan upaya menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.⁴⁵ Sedangkan motivasi merupakan usaha menyebabkan seseorang atau sekelompok orang bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.⁴⁶

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung : CV. Alfabeta, 2010), hlm. 60.

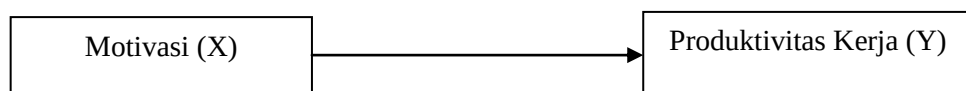
⁴⁵Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 57.

⁴⁶Depdikbud, *Op. Cit*, hlm. 548.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan, tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Karena motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

Maka perlu dikaji dan diteliti apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁷ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

Ho = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

⁴⁷Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, yang beralamat di JL. Gatot Subroto Kelurahan Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari – Mei tahun 2017.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.¹

Dalam penelitian kuantitatif ini, rumusan masalah yang digunakan yaitu rumusan masalah *assosiatif*. Rumusan masalah *assosiatif* adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).²

¹Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung : CV. Alfabeta, 2010), hlm. 4.

²*Ibid.*, hlm. 36-37.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Menurut Suharsimi Arikunto, populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.⁴ Dengan demikian populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 45 orang.

D. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵ Pengambilan sampel untuk penelitian ini menurut Suharsimi Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10 – 25% atau lebih tergantung kemampuan peneliti dari berbagai macam segi.⁶ Dalam hal ini sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 45 orang. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/ kuesioner serta melalui wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk

³M. Burhan Burgin, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: kencana, 2006), hlm.99.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173.

⁵Sugiyono, *Op. Cit.* hlm. 38.

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 117.

kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/ kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷

Adapun Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁸ Angket yang dibuat dalam penelitian ini yaitu angket tentang motivasi dan produktivitas kerja yang disebarkan kepada responden. Angket dalam penelitian ini diperoleh dari indikator variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Motivasi) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja) seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Indikator Angket

Variabel	Indikator	Nomor Item Pertanyaan	
		Positif	Negatif
Motivasi (X)	1. Pemberian bonus	1, 2	3
	2. Kesempatan	4, 5, 6	
	3. Kepemimpinan	7, 8	9
	4. Penghargaan	10, 11, 12	
	5. Tanggung jawab	13, 15	14
Produktivitas (Y)	1. Motivasi	1, 2, 3	
	2. Disiplin kerja		4, 5, 6
	3. keterampilan	7, 8, 9	
	4. lingkungan kerja	10, 11, 12	
	5. Manajemen	13, 14	15

⁷M. Burhan Burgin, *Op. Cit.* hlm. 123.

⁸Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 142.

Adapun kuisioner yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan rumusan sebagai berikut:⁹

Tabel 3. 2
Skor Nilai Kuisioner Penelitian

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai Positif	5	4	3	2	1
Nilai Negatif	1	2	3	4	5

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

- b. Teknik wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.¹⁰ Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan bagian pemasaran PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah dan pihak lain yang terkait.
- c. Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebahagian data yang tersedia adalah bentuk surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan dan

⁹Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 162.

¹⁰Iqbal Hasan, *Analisi Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Alfabeta, 2006), hlm. 24.

sebagainya. Kumpulan data bentuk tulisan ini disebut dokumen dalam arti luas termasuk monumen, artefak, foto, *tape*, mikrofilm, *cdrom*, *harddisk*, dan sebagainya.¹¹ Bagian dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu sejarah perusahaan, visi dan misi, dan struktur organisasi pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran.¹²

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%. n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dapat

¹¹M. Burhan Bungin, *Op. Cit.*, hlm.144.

¹²Sofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 163-164.

dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.¹³

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, yaitu bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.¹⁴

G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menggunakan komputer yaitu SPSS (*statistical Package For Social Science*) versi 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

¹³Duwi Priyatno, *Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2014), hlm. 56

¹⁴Sofian Siregar, *Op. Cit.*, hlm. 173-175.

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.¹⁵

2. Analisis Regresi Sederhana

Sebelum melakukan uji analisis regresi sederhana, data yang diuji harus berdistribusi normal dan linier.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, nilai residual dari regresi mempunyai distribusi yang normal.¹⁶ Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan didasarkan pada uji *kolmogrov smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan *kolmogrov smirnov* signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.¹⁷

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan hubungan yang linier bila signifikan $< 0,05$ dan *deviation for linearity* $> 0,05$.¹⁸

Setelah data yang diolah normal dan linier baru menggunakan uji analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk

¹⁵Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 147.

¹⁶Singih Santoso, *Menguasai Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Gramedia, 2015), hlm. 190.

¹⁷Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teoridan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 323.

¹⁸Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 79.

mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.¹⁹

Persamaan umum regresi dirumuskan adalah:

$$\text{Produktivitas} = a + b (\text{motivasi}) + e$$

Produktivitas = Produktivitas kerja karyawan

Motivasi = Motivasi kerja karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

e = Tingkat error

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Semakin besar nilai R^2 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk prediksi variasi variabel dependen.²⁰ Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Sedangkan arti R akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R sebagai berikut:

¹⁹*Ibid.*, hlm. 134.

²⁰Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 245-247.

Tabel 3. 1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi²¹

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%, dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k)$.²²

Kriteria Pengujian:

- 1) H_a diterima: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
- 2) H_0 ditolak: Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan.²³

²¹Sugiyono, *Op. Cit.* hlm. 250.

²²Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 145.

²³*Ibid.*,

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah

Secara geografis PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah beralamat di JL. Gatot Subroto Kelurahan Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Lokasinya berada dekat dengan PT. PAS dan PT. ASSAH.

PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah didirikan oleh Tiong Bin pada tanggal 09 Juni 2009. Kegiatan produksi yang dilakukan merupakan pembekuan ikan. Adapun ikan yang telah dibekukan langsung dipasarkan tidak hanya di lokal tetapi juga di luar kota seperti, Belawan, Jakarta, Palembang, Jambi, Tanjung Balai, Riau, Bengkulu, Aceh, Lampung dan Padang.

B. Visi dan Misi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah

1. Visi

Menjamin pengendalian keamanan pangan di setiap rantai produksi secara menyeluruh untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hasil perikanan

2. Misi

- a. Menjalankan kegiatan produksi sesuai pedoman persyaratan tata cara produksi yang baik dan benar serta mengaplikasikan pedoman persyaratan operasi sanitasi di unit pengolahan.
- b. Mengaplikasikan *Hazard Analisa Critical Control Point* (HACCP) di setiap tahap alur proses dan seluruh pendukung produksi secara konsisten.

- c. Melatih dan menggunakan sumber daya manusia yang kompeten dan mengerti *Hazard Analisa Critical Control Point* (HACCP).

C. Proses Produksi Ikan

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Fanalia sebagai karyawan bagian penimbangan ikan mengenai proses produksi ikan pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, sebagai berikut:

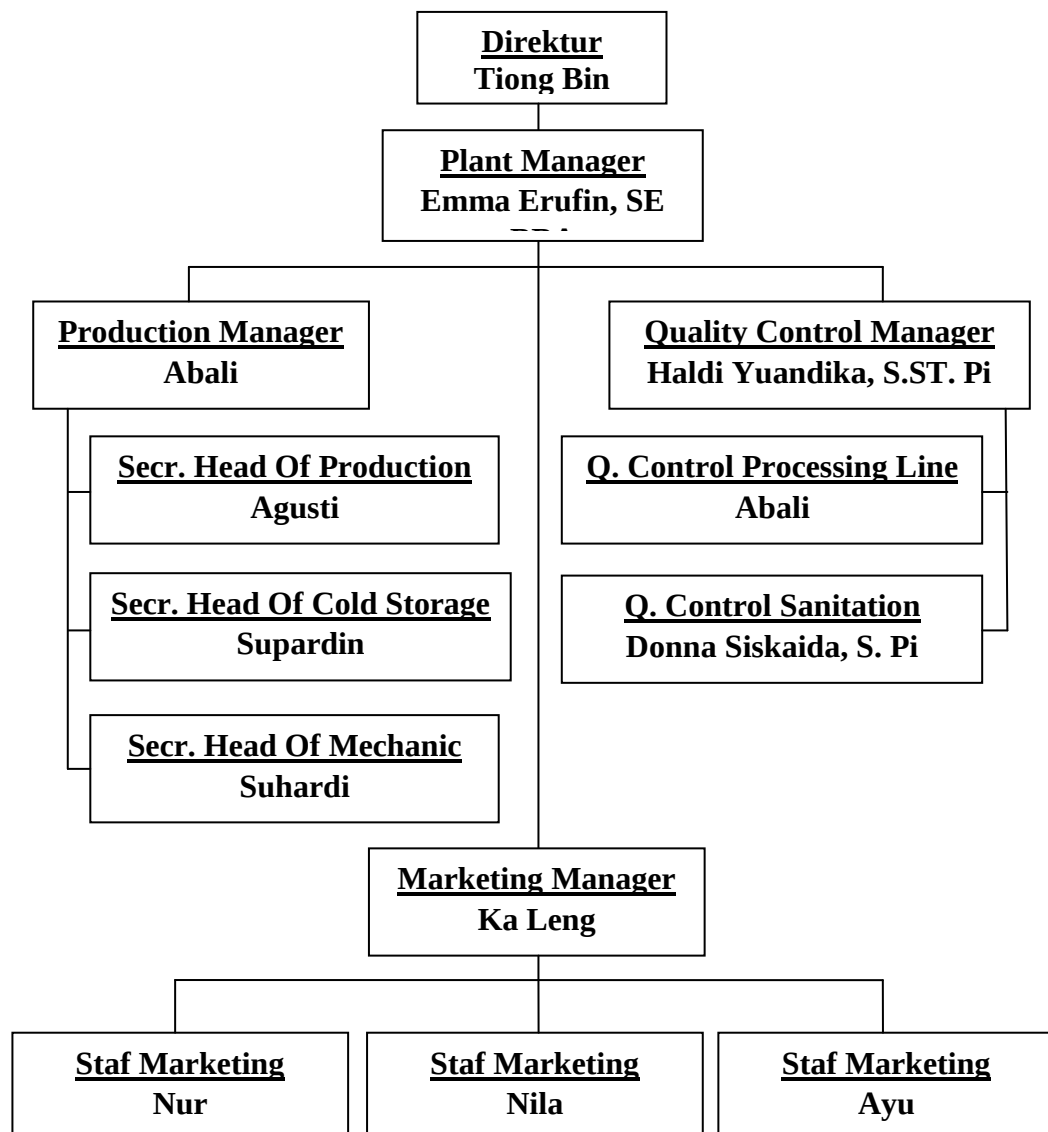
Ikan yang berasal dari tangkapan diangkut menggunakan transportasi mobil (mobil *pick up*). Setelah diangkut dan sampai ke pabrik langsung di timbang ulang. Kegunaan dari timbang ulang adalah untuk mengetahui seberapa besar kesusutan dan setelah dilakukan timbang ulang, bahan baku langsung disiram dengan menggunakan air es. Setelah bahan baku disiram terus dilakukan penyortiran ikan. Kegunaan dari penyortiran adalah untuk membedakan kualitas ikan yang bagus dan yang tidak bagus, serta untuk membedakan *size* (ukuran) ikan. Setelah dilakukan penyortiran, ikan ditimbang kembali seberat 10 kg. Setelah ditimbang selesai dengan menggunakan basket, langsung disiram kembali dengan menggunakan air es. Bahan baku yang telah disiram tersebut langsung disusun ke dalam talam yang terbuat dari kaleng aluminium. Ikan yang tersusun di dalam talam di masukkan kembali ke dalam rak (*trolis*). Bahan beku yang sudah di dalam *trolis* langsung di masukkan ke dalam ABF (*Air Blast Freezer*) dengan temperatur -40°C yang dikontrol dengan operator ABF. Waktu yang digunakan minimal 14 jam setelah dimasukkan ke dalam ABF. Setelah 14 jam dimasukkan dengan temperatur -40°C dan dinyatakan oleh manajer produksi bahwa ikan tersebut sudah masak, maka langsung di keluarkan dari ABF kemudian karyawan melakukan *packing*. Sebelum bahan jadi di *packing* terlebih dahulu di *greasing*. Setelah itu di keluarkan dari talam dan langsung di masukkan ke dalam plastik dan kotak yang ukuran 10 kg. Bahan jadi yang sudah di *packing* di masukkan ke dalam *sedroom* dengan temperatur -18°C .¹

¹Wawancara dengan Ibu Fanalia (Sebagai karyawan bagian penimbangan ikan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah), tanggal 24 Februari 2017.

D. Struktur Organisasi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah

Adapun struktur organisasi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



E. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrument digunakan dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 45 karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (ketepatan) pada angket yang digunakan sebagai instrument.

1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel motivasi (X) yang berjumlah 15 butir pertanyaan semuanya valid dan pertanyaan variabel produktivitas (Y) yang berjumlah 15 butir pertanyaan 12 valid, yang tidak valid tidak diikuti sertakan. Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai r tabel dan r hitung dibawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Angket Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi	Item 1	0,615	0,301	Valid
	Item 2	0,429	0,301	Valid
	Item 3	0,614	0,301	Valid
	Item 4	0,392	0,301	Valid
	Item 5	0,684	0,301	Valid
	Item 6	0,435	0,301	Valid
	Item 7	0,413	0,301	Valid

	Item 8	0,584	0,301	Valid
	Item 9	0,353	0,301	Valid
	Item 10	0,422	0,301	Valid
	Item 11	0,576	0,301	Valid
	Item 12	0,650	0,301	Valid
	Item 13	0,622	0,301	Valid
	Item 14	0,396	0,301	Valid
	Item 15	0,425	0,301	Valid
Produktivitas	Item 1	0,480	0,301	Valid
	Item 2	-0,192	0,301	Tidak Valid
	Item 3	0,575	0,301	Valid
	Item 4	0,717	0,301	Valid
	Item 5	0,727	0,301	Valid
	Item 6	0,086	0,301	Tidak Valid
	Item 7	0,697	0,301	Valid
	Item 8	0,508	0,301	Valid
	Item 9	0,608	0,301	Valid
	Item 10	0,495	0,301	Valid
	Item 11	0,821	0,301	Valid
	Item 12	0,186	0,301	Tidak Valid
	Item 13	0,462	0,301	Valid
	Item 14	0,434	0,301	Valid
	Item 15	0,697	0,301	Valid

Sumber: Hasil penelitian (Data diolah 2017))

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *Product moment* dengan taraf sig 5%. Jika nilai $r_{xy} >$ nilai toleran maka item yang di uji valid. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi (X) dan produktivitas (Y)

memiliki r_{tabel} dengan jumlah sampel 45 dengan $df = n-2$ ($45-2 = 43$) adalah sebesar 0,301. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) 15 item yang valid dan variabel produktivitas (Y) 12 item yang valid. Dikatakan valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,301).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 .² Nilai reliabel dari motivasi terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	15

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi adalah $0,863 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (independen) adalah reliabel.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	12

Sumber: Hasil Output SPSS 22

²Trihendradi, *Step By Step IBM SPSS 21* (Yogyakarta: C.V . Andi Offset, 2013), hlm. 277.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel produktivitas adalah $0,887 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas (dependent) adalah reliabel.

F. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur distribusi data dan menggambarkan data statistik seperti min, max, mean, sum, dan lainnya.³

Tabel 4.4
Hasil Uji Descriptive

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	45	30	75	58,18	8,225
Produktivitas	45	32	60	48,71	7,925
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Dari hasil uji deskriptif terlihat bahwa Motivasi (X) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 58,18 kemudian mempunyai nilai maximum 75, minimum 30 dan standar deviasi 8,225. Produktivitas kerja (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 48,71 kemudian mempunyai nilai maximum 60, minimum 32 dan standar deviasi sebesar 7,925.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data. Artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Hal ini

³Duwi Priyatno, *Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2014), hlm. 30.

disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki data yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4. 6 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

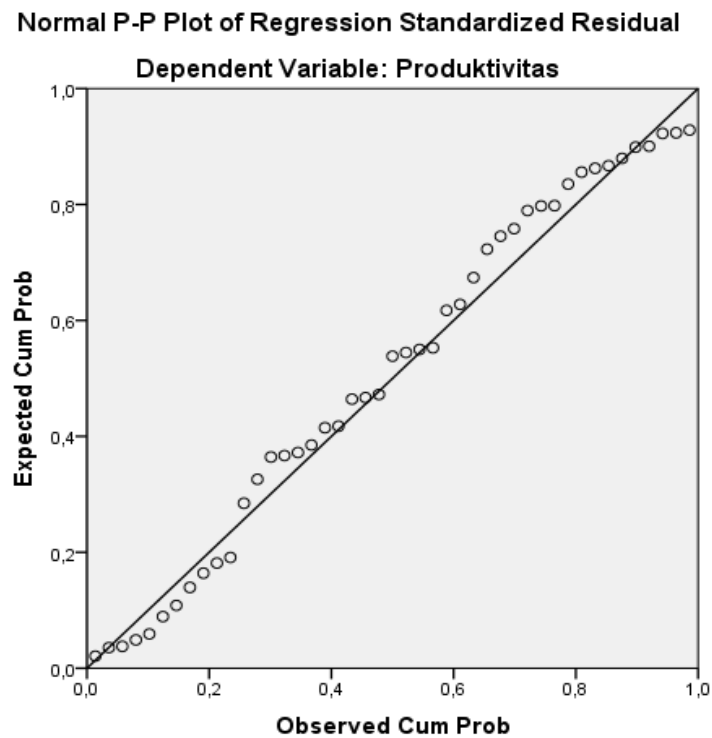
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7,91194790
Most Extreme	Absolute	,081
Differences	Positive	,069
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji kenormalan pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2- tailed) memiliki nilai sebesar 0,200. Karena nilai signifikan $> 0,05$, nilai residual terdistribusi dengan normal.⁴

⁴ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 98.

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas



Dari Gambar 4. 2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di dekat area garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.⁵

3. Hasil Uji Linearitas

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

⁵Trihendradi, *Op. Cit.*, hlm. 98.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produk tivitas * Motiva si	Between	(Combined)	1372,861	20	68,643	1,185	,343
	Groups	Linearity	8,892	1	8,892	,153	,699
		Deviation					
		from	1363,969	19	71,788	1,239	,306
		Linearity					
	Within Groups		1390,383	24	57,933		
	Total		2763,244	44			

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,306. Karena nilai signifikansi > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa 0,306 lebih besar dari 0,05 maka antara variabel motivasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linear.

4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan hasil dari regresi linier sederhana:

Tabel 4.7
Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,891	8,617		6,022	,000
Motivasi	,547	,147	,567	1,726	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B, menyatakan untuk nilai regresi $a = 51,891$ dan $b = 0,547$. Sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier untuk kedua variabel (motivasi dan produktivitas) seperti berikut:

$$\text{Produktivitas} = 51,891 + 0,547 (\text{motivasi})$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 51,891, menunjukkan bahwa jika motivasi (X) nilainya adalah 0, maka produktivitas (Y) nilainya sebesar 51,891.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X) sebesar 0,547 menunjukkan, apabila motivasi meningkat 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,547. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara motivasi dan produktivitas karyawan. Sehingga produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,547. Semakin naik nilai motivasi maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dimana $Y = 51,891 + 0,547 X$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y.

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,567 ^a	,322	,200	8,003	1,561

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Tabel 4.9
Tabel Interpretasi Nilai R²

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dari tampilan SPSS model summary besar nilai $R = 0,567$ menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan sebesar 0,567 dan R^2 sebesar 0,322 (32,2 persen) menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan pada kategori rendah. Motivasi (X) memberikan pengaruh terhadap produktivitas (Y) sebesar 32,2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 67,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti kedisiplinan kerja karyawan.

6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 5%, dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k)$.

Tabel 4.10
Koefisien

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,891	8,617		6,022	,000
Motivasi	,547	,147	,567	1,726	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel motivasi menunjukkan taraf sig. $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) artinya signifikan. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Pengujian signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,726$. Untuk mencari t_{tabel} di uji pada taraf signifikan 0,05 (5%), dengan $df = n-2$ ($45-2 = 43$), jadi dapat dilihat pada tabel t dengan signifikan 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,681.

Hasil analisis dari uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,726 > 1,681$), maka ada pengaruh yang signifikan. Jadi diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti ada pengaruh yang

signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.

J. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah dilihat berdasarkan hasil uji signifikan (uji t) yang dibuktikan dengan nilai taraf signifikan $0,003 < 0,05$ dan berdasarkan regresi yang terbentuk yaitu $Y = 51,891 + 0,547 X$.

Sejalan dengan teori yang disampaikan Nur Rianto al- Arif, bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam perspektif Islam. Dimana barang yang diproduksi harus mempunyai hubungan dengan kebutuhan manusia dan tidak untuk memproduksi barang mewah secara berlebihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan manusia. Al- Qur'an tidak memperbolehkan memproduksi produk yang berlebihan dalam keadaan apapun. Dengan demikian peraturan tersebut memberikan kebebasan yang luas bagi manusia untuk berusaha memperoleh kekayaan lebih banyak lagi dalam memenuhi tuntutan kehidupan ekonomi.⁶

Dalam pandangan ekonomi Islam, mencari keuntungan melalui produksi dan kegiatan bisnis tidak dilarang sepanjang berada dalam bingkai tujuan dan hukum Islam. Hal ini telah tercantum dalam rancang bangun ekonomi Islam dimana salah satunya adalah ma'ad atau *return*. Namun keuntungan yang

⁶Nur Rianto, *Dasar-dasar Ekonomi Islam* (Solo: PT. Era Adicitra Intermedia, 2011), hlm. 167.

dicari bukanlah keuntungan eksploitatif yang bertujuan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan menetapkan keuntungan jauh diatas keuntungan normal. Seorang produsen muslim akan berupaya mencari keuntungan yang mampu memberikan kemaslahatn tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain.⁷

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Produksi merupakan proses mengubah masukan (*input*) menggunakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*) berupa barang dan jasa. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar karena karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Perusahaan dalam melaksanakan tugas dengan baik memerlukan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Dengan demikian agar produktivitas kerja karyawan baik, pimpinan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya motivasi para karyawan.

Motivasi sebagaimana diungkapkan G.R. Terry adalah keinginan yang ada pada diri seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan dan Menurut Paul Mali, Produktivitas merupakan upaya menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya motivasi akan merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila keinginan karyawan

⁷*Ibid.*, hlm. 169-170.

terpenuhi maka timbullah kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti berjudul “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah” dengan jumlah responden 45 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan uji validitas untuk variabel Motivasi (X) dan variabel Produktivitas (Y) variabel Motivasi (X) 15 item yang valid dan variabel produktivitas (Y) 12 item yang valid. Dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301) dan uji reliabilitas dinyatakan sangat reliabel. Uji normalitas yang dilakukan melalui uji *Kolmogrov Smirnov* dinyatakan normal melalui nilai signifikan (Asymp. Sig 2- tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan $> 0,05$, nilai residual terdistribusi dengan normal.

Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,306. Karena nilai signifikansi $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa 0,306 lebih besar dari 0,05 maka antara variabel motivasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linear sebesar 0,306. Nilai signifikan sebesar 0,05, maka terdapat bahwa $0,306 > 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan linier. Hasil yang diperoleh dari uji signifikan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,322.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan:

$$Y = 51,891 + 0,547 (\text{motivasi})$$

Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,547. Hasil dari uji t yang dilakukan sebesar $1,726 > 1,681$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Gray, motivasi merupakan proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Robbins, motivasi merupakan kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Semakin besar motivasi yang diberikan pimpinan, maka semakin besar pula tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda”. Hasil penelitian Agustina menyatakan motivasi sangat lemah mempengaruhi produktivitas sebesar 9, 2 persen. Metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis melalui uji t.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung”. Hasil penelitian Ridwan Purnama menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 50 persen termasuk ke dalam kategori sedang. Metode analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis melalui uji t.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada PT. X Bandung”. Hasil penelitian Arif Yusuf Hamali menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 26 persen. Metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis melalui uji t.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan bagian pemasaran PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada seluruh karyawan. Motivasi tersebut dalam bentuk pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus, baik itu bonus pribadi dari pimpinan maupun pertambahan gaji dan kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi. . Pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah, ternyata produktivitas karyawan belum maksimal seperti yang diharapkan pihak manajemen. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa orang karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, sehingga mengganggu terhadap pencapaian target produksi

perusahaan serta penjadwalan produksi. Akibatnya dalam beberapa waktu perusahaan ini pernah tidak dapat memenuhi permintaan konsumen

Permasalahan lainnya adalah kualitas produk yang dihasilkan karyawan sering tidak memenuhi standar yang diinginkan. Misalnya, karyawan sering melakukan kesalahan pada *packing* (proses memasukkan ikan yang selesai dibekukan ke dalam *box*) karena mengejar waktu, sehingga pelanggan menjumpai ikan tersebut hancur di susunan bagian bawah.

H. 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:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Peneliti 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 dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,322 dan $R = 0,567$ yang artinya motivasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan kategori rendah. Yang menyatakan variabel Motivasi (X) mampu menerangkan variabel Produktivitas (Y) sebesar 32,2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 67,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan:

$$Y = 51,891 + 0,547 \text{ Motivasi}$$

Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dan apabila motivasi naik sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,547. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan sebesar $1,726 > 1,681$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Saran

1. Pimpinan
 - a. Pimpinan sebaiknya lebih intensif dan persuasif dalam memotivasi karyawan dalam bekerja, dengan cara memberikan pengarahan dan

bimbingan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan baik.

- b. Pimpinan yang ada sebaiknya membina hubungan kerja yang harmonis kepada para bawahannya dengan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja.

2. Manajemen Perusahaan

- a. Manajemen perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam setiap perumusan kebijakan perusahaan dan memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada karyawan ketika terjadi permasalahan kerja.
- b. Penerapan aturan disiplin kerja karyawan secara lebih tegas, sehingga karyawan bekerja lebih produktif dalam mencapai target-target kerja sesuai yang ditetapkan.
- c. Pemberian pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan secara lebih intensif untuk menambah pengalaman dan keahlian manajerial karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik.

3. Karyawan

Karyawan PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah sebaiknya meningkatkan motivasi kerja agar tercipta produktivitas kerja. Apabila karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang baik, maka pendapatan perusahaan juga akan semakin meningkat.

4. Peneliti

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan indikator lainnya seperti pendidikan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti Teuku, “*Reward dan Punishment dan Relevansinya dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Islam*” (<http://teukuagusti.blogspot.com>, diakses 19 Januari 2017 pukul 21.10 WIB).
- Al- Iman Jalaluddin Bin Ahmad, *Tafsir Jalalain*, Surabaya: PT. Elba Fitra Mandiri Sejahtera, 2010.
- Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Azhari Akmal, *Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Bandung: Citapustaka Media, 2006.
- Burgin M. Burhan, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: kencana, 2006.
- Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Renika Cipta, 2012.
- Debdikbut, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Khasiko, 2014.
- Depertemen Agama, *Al- Qur'an dan terjemahannya*, Jakarta: Toha Putra, 2005.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: mediakom, 2008.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Iqbal Hasan, *Analisi Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Alfabeta, 2006.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Malayu, *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Nasution M.N, *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Nur Rianto, *Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Solo: PT. Era Adicitra Intermedia, 2014.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Rahmat, “*Motivasi Kerja dalam Islam*” (<http://motivasiislami.com>, diakses 07 Mei 2017 pukul 15.10 WIB).
- Retno Damayanti, “*Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*”, *skripsi UNS*, 2005 (diakses 30 Mei 2016 pukul 14.15 WIB).

- Singih Santoso, *Menguasai Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Gramedia, 2015.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Stephen, P. Robbins *Manajemen*, Indonesia: PT. Macana Jaya Cemerlang, 2007.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- , *Metode Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Trihendradi, *Step By Step IBM SPSS 21*, Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2013.
- Husaini Usman, *Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Lampiran 1

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan pengisian angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

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

Nama : Laila Anggraini

Nim : 13 230 0065

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

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KASAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti ,mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

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

IDENTITAS RESPONDEN

Kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda countreng (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Alamat :

Pendidikan terakhir : ☐ SMA/ Sederajat ☐ Diploma
☐ S1

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohom jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Butir pernyataan untuk variabel X (Motivasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bonus yang diterima sesuai dengan kapasitas pekerjaan.					
2	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					

3	Bonus yang diterima tidak menggambarkan kapasitas kerja saya.					
4	PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir.					
5	PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.					
6	PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah mengizinkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan perusahaan.					
7	Pimpinan memberi durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan.					
8	Pimpinan berhubungan baik dengan karyawan.					
9	Pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan.					
10	Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
11	Saya merasa dihargai perusahaan dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi.					
12	Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya.					
13	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
14	Saya tidak mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
15	Saya menyelesaikan tugas dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal.					

B. Butir pernyataan untuk variabel Y(Produktivitas)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja.					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.					
3	Adanya pujian dari atasan sehingga saya termotivasi untuk bekerja					
4	Saya datang ke tempat kerja setelah lima menit jam kerja dimulai.					
5	Sebelum bekerja saya tidak melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.					
6	Saya sering melanggar peraturan perusahaan.					
7	Pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
8	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat.					
10	PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah adalah tempat yang nyaman untuk bekerja.					
11	Ada rasa kekeluargaan yang tinggi antar karyawan.					
12	Ada rasa kekeluargaan yang tinggi antar karyawan dengan pimpinan.					
13	Pengawasan dari atasan membuat karyawan produktif.					
14	Pengendalian operasional yang dilakukan oleh manajer berjalan baik.					
15	Perencanaan kerja PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah tidak terlaksana dengan baik.					

Lampiran 2

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Variabel X(Motivasi) dan Variabel Y (Produktivitas) untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

Yang disusun oleh:

Nama : Laila Anggraini

NIM : 13 230 0065

Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan :Ekonomi Syariah- 2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Variabel X(Motivasi) dan Variabel Y (Produktivitas) yang baik.

Padangsidempuan, 2017

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: Nurul Izzah, M.Si

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Variabel X(Motivasi) dan Variabel Y (Produktivitas) untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah.

Yang disusun oleh:

Nama : Laila Anggraini
NIM : 13 230 0065
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan :Ekonomi Syariah- 2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Variabel X(Motivasi) dan Variabel Y (Produktivitas) yang baik.

Padangsidempuan, 2017

Nurul Izzah, M.Si

Lampiran 3

Tabulasi Angket Variabel Motivasi

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	3	3	4	4	5	5	1	3	2	5	5	3	54
2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	62
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	3	5	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	5	5	4	53
6	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	57
7	5	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
8	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	64
9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	63
10	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	59
11	5	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	2	5	60
12	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	2	4	58
13	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	47
14	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	4	3	2	3	48
15	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	48
16	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	61
17	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	5	61
18	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	2	4	62
19	2	4	3	4	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4	5	57
20	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	2	4	61
21	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	3	4	60

22	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	66
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	67
24	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	55
25	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	56
26	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	65
27	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
28	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	59
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
30	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	66
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	67
33	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	66
34	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	31
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
36	5	2	5	2	2	5	3	4	2	4	2	4	4	5	4	53
37	3	4	3	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	51
38	3	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	51
39	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	60
40	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	2	5	61
41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
42	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	3	4	5	2	5	60
43	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	64
44	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	3	5	5	2	4	60
45	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	64

Tabulasi Angket Variabel Produktivitas

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	67
3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	66
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	72
5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	62
6	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	58
7	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	56
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	63
9	1	4	5	5	1	5	3	3	3	1	3	4	3	3	3	47
10	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
11	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	4	5	59
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
13	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	67
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	71
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
17	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	58
18	1	5	3	3	1	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	49
19	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	49
20	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73

23	1	5	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	47
24	1	5	5	3	1	5	5	5	3	1	3	3	3	4	5	52
25	4	4	3	3	1	4	3	5	5	1	3	2	5	5	3	51
26	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	58
27	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	3	4	5	4	58
28	3	5	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	4	3	2	52
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	61
31	4	5	2	5	3	3	2	5	1	5	5	5	3	4	2	54
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
33	3	5	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	42
34	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70
35	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	47
36	4	5	5	3	1	5	5	5	3	1	3	2	3	4	5	54
37	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
38	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
39	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	63
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	69
41	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	65
42	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	69
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	66
44	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
45	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	54,47	58,982	,615	,849
Motivasi2	53,93	61,836	,429	,858
Motivasi3	54,47	57,936	,614	,849
Motivasi4	54,09	61,310	,392	,860
Motivasi5	54,07	57,109	,684	,845
Motivasi6	54,73	58,927	,435	,859
Motivasi7	54,07	61,155	,413	,859
Motivasi8	54,36	56,416	,584	,850
Motivasi9	53,98	62,249	,353	,861
Motivasi10	54,51	60,483	,422	,858
Motivasi11	54,13	58,845	,576	,851
Motivasi12	54,20	57,482	,650	,847
Motivasi13	54,33	59,091	,622	,849
Motivasi14	54,76	59,734	,396	,861
Motivasi15	54,40	61,064	,425	,858

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	57,11	56,556	,480	,843
Produktivitas2	56,47	68,345	-,192	,867
Produktivitas3	56,71	58,392	,575	,837
Produktivitas4	56,76	57,189	,717	,830
Produktivitas5	57,16	48,998	,727	,825
Produktivitas6	56,58	64,886	,086	,860
Produktivitas7	56,73	56,700	,697	,830
Produktivitas8	56,49	60,483	,508	,841
Produktivitas9	56,84	57,043	,608	,834
Produktivitas10	57,00	55,091	,495	,843
Produktivitas11	56,80	55,936	,821	,825
Produktivitas12	57,44	63,025	,186	,857
Produktivitas13	56,96	59,998	,462	,843
Produktivitas14	56,67	61,409	,434	,844
Produktivitas15	56,73	56,700	,697	,830

Lampiran 5

Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	15

Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	12

Hasil Uji Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	45	30	75	58,18	8,225
Produktivitas	45	32	60	48,71	7,925
Valid N (listwise)	45				

Lampiran 6

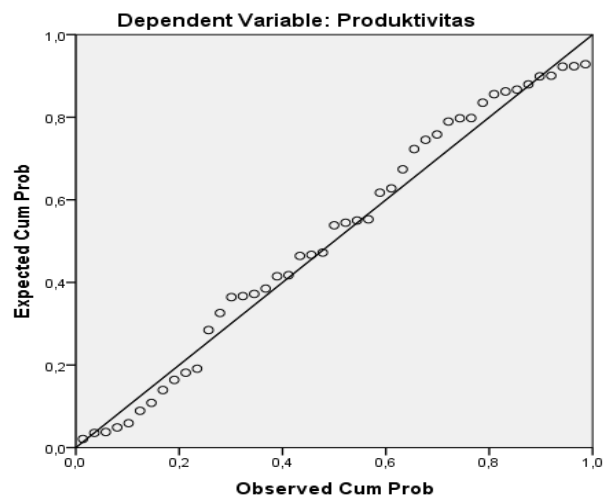
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,91194790
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,069
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1372,861	20	68,643	1,185	,343
		Linearity	8,892	1	8,892	,153	,699
		Deviation from Linearity	1363,969	19	71,788	1,239	,306
	Within Groups		1390,383	24	57,933		
	Total		2763,244	44			

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,891	8,617		6,022	,000
Motivasi	,547	,147	,567	1,726	,003

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,567 _a	,322	,200	8,003	1,561

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,891	8,617		6,022	,000
Motivasi	,547	,147	,567	1,726	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 8

**Tabel t (Pada Taraf Signifikansi 5%)
1 Sisi (0,05) dan 2 Sisi (0,025)**

DF	Signifikansi		DF	Signifikansi		DF	Signifikansi	
	0,05	0,025		0,05	0,025		0,05	0,025
1	6,314	12,706	34	1,691	2,032	67	1,668	1,996
2	2,920	4,303	35	1,690	2,030	68	1,668	1,996
3	2,353	3,182	36	1,688	2,028	69	1,667	1,995
4	2,132	2,776	37	1,687	2,026	70	1,667	1,994
5	2,015	2,571	38	1,686	2,024	71	1,667	1,994
6	1,943	2,447	39	1,685	2,023	72	1,666	1,994
7	1,895	2,365	40	1,684	2,021	73	1,666	1,993
8	1,860	2,306	41	1,683	2,020	74	1,666	1,993
9	1,833	2,262	42	1,682	2,018	75	1,665	1,992
10	1,813	2,228	43	1,681	2,017	76	1,665	1,992
11	1,796	2,201	44	1,680	2,015	77	1,665	1,991
12	1,782	2,179	45	1,679	2,014	78	1,665	1,991
13	1,771	2,160	46	1,679	2,013	79	1,664	1,991
14	1,761	2,145	47	1,678	2,012	80	1,664	1,990
15	1,753	2,131	48	1,677	2,011	81	1,664	1,990
16	1,746	2,120	49	1,677	2,010	82	1,664	1,989
17	1,740	2,110	50	1,676	2,009	83	1,663	1,989
18	1,734	2,101	51	1,675	2,008	84	1,663	1,989
19	1,729	2,093	52	1,675	2,007	85	1,663	1,988
20	1,725	2,086	53	1,674	2,006	86	1,663	1,988
21	1,721	2,080	54	1,674	2,005	87	1,663	1,988
22	1,717	2,074	55	1,673	2,004	88	1,662	1,987
23	1,714	2,069	56	1,673	2,003	89	1,662	1,987
24	1,711	2,064	57	1,672	2,003	90	1,662	1,987
25	1,708	2,060	58	1,672	2,002	91	1,662	1,986
26	1,706	2,056	59	1,671	2,001	92	1,662	1,986
27	1,703	2,052	60	1,671	2,000	93	1,661	1,986
28	1,701	2,048	61	1,670	2,000	94	1,661	1,986
29	1,699	2,045	62	1,670	1,999	95	1,661	1,985
30	1,697	2,042	63	1,669	1,998	96	1,661	1,985
31	1,696	2,040	64	1,669	1,998	97	1,661	1,985
32	1,694	2,037	65	1,669	1,997	98	1,661	1,985
33	1,692	2,035	66	1,668	1,997	99	1,660	1,984

Lampiran 9

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 10

Wawancara dengan Ibu Nurhayani



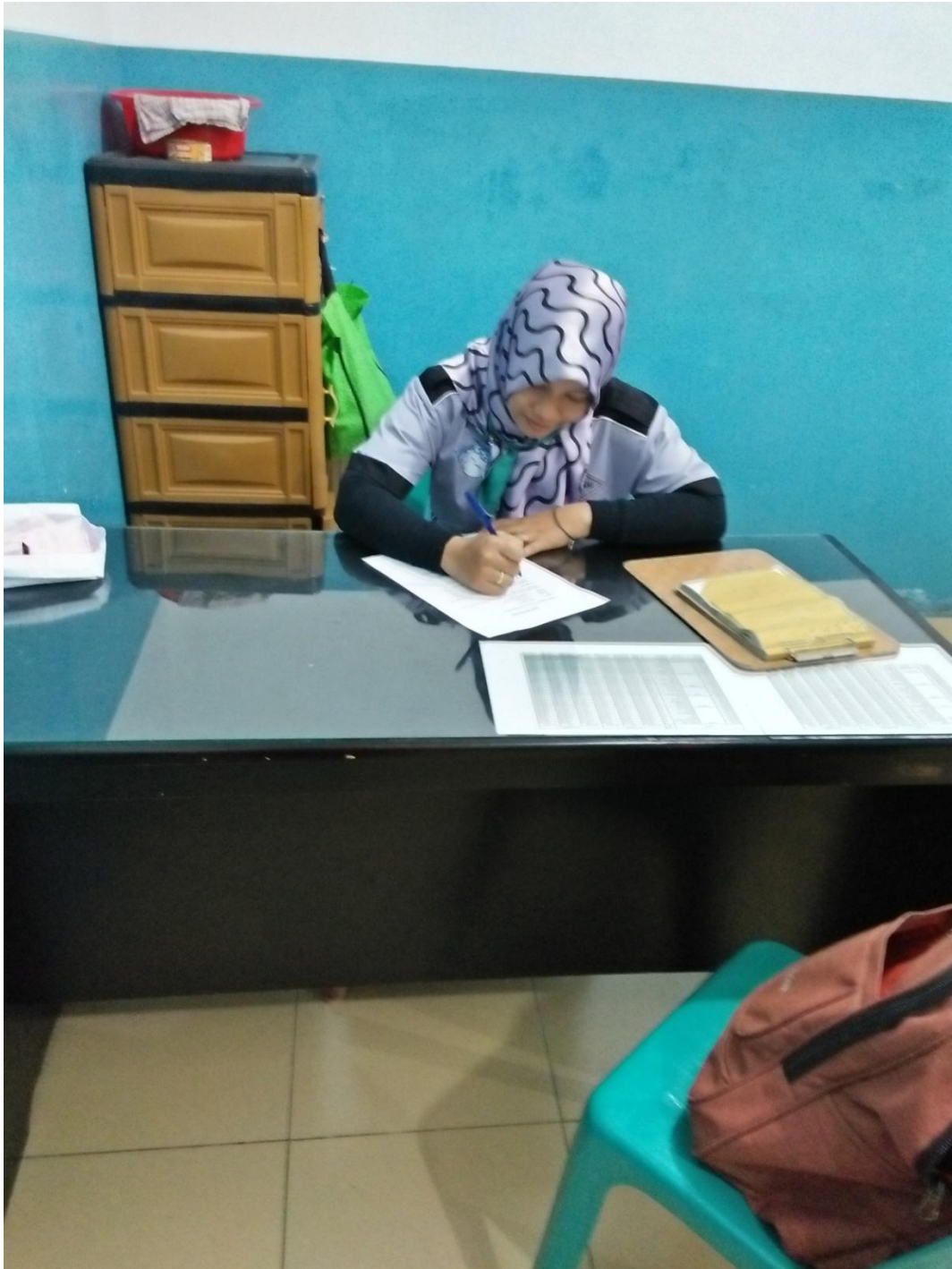
Wawancara dengan ibu Fanalia



Lampiran 11

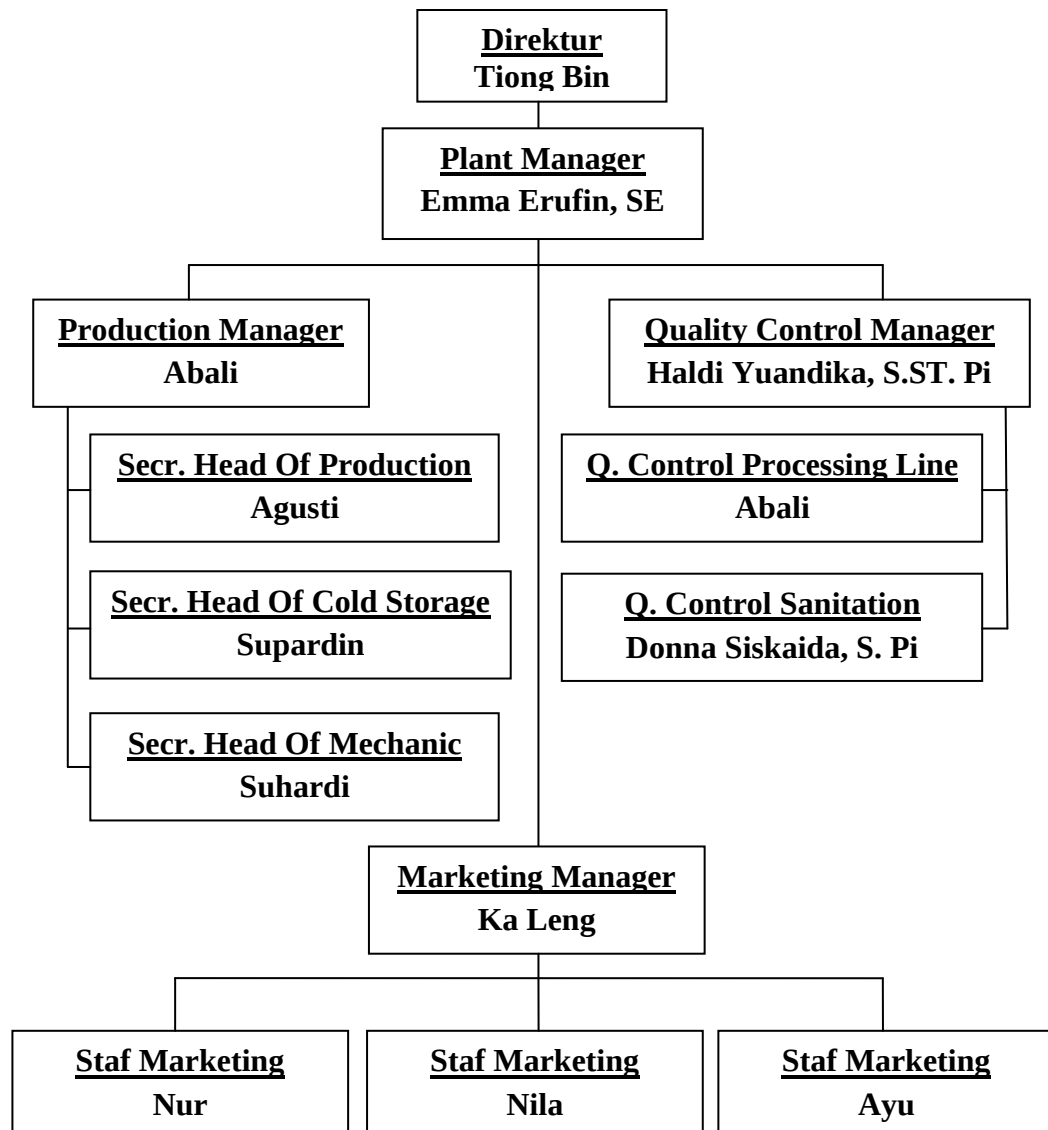
Karyawan saat mengisi angket





Lampiran 12

Struktur Organisasi PT. Kasahi Kabupaten Tapanuli Tengah



Lampiran 13

DATA INFORMAN (NARASUMBER)

1. Nama : Nurhayani Lubis, S. Pi
Agama : Islam
Jabatan : Staf Kantor Bagian Pemasaran Ikan
Umur : 35 Tahun
Alamat : Subuluan, BKKBN
No. Handphone : 0813 7562 0123

2. Nama : Fanalia
Agama : Islam
Jabatan : Staf Kantor Bagian Penimbangan Ikan
Umur : 32 Tahun
Alamat : Jln. Jend. Gatot Subroto
No. Handphone : 0852 0786 2827

Lampiran 14

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Laila Anggraini
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Sibolga, 06 Januari 1994
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Jln. Kol. Bangun Siregar, Kelurahan Kalangan
Kabupaten Tapanuli Tengah.
6. Email : lailaanggraini33333@gmail.com
7. No. Handphone : 0823 6687 5500

Nama Orang Tua

- | | |
|-----------|--|
| Ayah | : Sutimin |
| Pekerjaan | : Bengkel |
| Ibu | : Rosmani |
| Pekerjaan | : Wirausaha |
| Alamat | : Jl. Jend. Bangun Siregar Kecamatan Pandan
Kabupaten Tapanuli Tengah |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 085114 / SD Muka (2000-2006)
2. MTsN Sibolga (2006-2009)
3. MAN Sibolga (2009-2012)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan (2013- Sekarang)



PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA

OFFICE/FACTORY : JL. GATOT SUBROTO KELURAHAN PONDOK BATU KECAMATAN SARUDIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH
TELEPHONE : 0631 – 26631 : 0631 – 26632 FAX : 0631 – 26632

SURAT KETERANGAN

No: 031 / SK. KASAH / 02 / 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini atas nama pimpinan PT. Karunia Samudera Hindia Sibolga yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 99 Kelurahan Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara, dengan ini menerangkan :

Nama : Laila Anggraini
Nim : 13 230 0065
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Nama tersebut diatas benar telah menyelesaikan penelitian (Riset) di PT. Karunia Samudera Hindia Kabupatsen Tapanuli Tengah.

Dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Samudera Hindia”** Kabupaten Tapanuli Tengah.

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

Tapanuli Tengah, 28 Februari 2017
PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA


Haldi Yuandika, S.ST.Pi
Quality Control Manager



PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA

OFFICE/FACTORY : JL. GATOT SUBROTO KELURAHAN PONDOK BATU KECAMATAN SARUDIK KABUPATEN TAP- TENG
TELEPHONE : 0631 – 26631 : 0631 – 26632 FAX : 0631 – 26632

Sibolga, 23 Februari 2017

Nomor : 031 / 02 / 2017
Lamp : -
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Di
Padangsidempuan

Menindaklanjuti surat saudara Nomor : B- 095 / In. 14/G/G.4b/TL. 00/2/2017 tanggal 22 Februari 2017 Perihal Penerimaan Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Syahriah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan untuk melakukan Riset, bersama ini disampaikan bahwa kami bersedia menerima **Laila Anggraini** untuk melaksanakan Riset di PT. Karunia Samudera Hindia.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Tapanuli Tengah, 23 Februari 2017
PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA


Haidi Yuandika, S.ST.Pi
Quality Control Manager



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

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

Nomor : B- 17 /In. 14/G.6a/PP.00.9/05/2017
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Kesediaan Menjadi
Pembimbing Skripsi**

Padangsidimpuan, 19 Mei 2017

Yth

Bapak/Ibu:

1. **Muhammad Isa, ST., MM**

2. **Nurul Izzah, M.Si**

di

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Laila Anggraini
Nim : 13 230 0065
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karunia Samudera Hindia Kabupaten Tapanuli Tengah.**

Berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, judul tersebut dapat diterima sebagai judul skripsi, untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan dan atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,

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

Ketua Jurusan,

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

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~

PEMBIMBING I

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

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~

PEMBIMBING II

Nurul Izzah, M.Si