



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA YAMAHA KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM. 12 230 0094

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA YAMAHA KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM. 12 230 0094

Pembimbing I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19800605 201101 1

Pembimbing II

Sry Lestari, M.E.I

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018



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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **FANDI RAFSANJANI HASIBUAN**

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 23 Juli 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di_

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **FANDI RAFSANJANI HASIBUAN** yang berjudul: "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat di terima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

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

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19800605 201101 1

PEMBIMBING II

Sry Lestari, M.E.I

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Fandi Rafsanjani Hasibuan
Nim : 12 230 0094
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan 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 : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 25 Juli 2018
Yang menyatakan,



FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM. 12 230 0094



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733

Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA
YAMAHA KOTA PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM : 12 230 0094**

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

Padangsidimpuan, 12 November 2018
Dekan,



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



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

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

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

Nama : FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM : 12 230 0094
Fakultas/Jurusan : EkonomidanBisnis Islam/ EkonomiSyariah
**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA
YAMAHA KOTA PADANGSIDIMPUAN.**

Ketua

Dr. Ikhyannuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

Anggota

Dr. Ikhyannuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

Dr. Budi Gautama Siregar, MM
NIP.19790720 201101 1 005

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

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa/06 November 2018
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 70(B)
IPK : 3,27
Predikat : Amat Baik

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaykum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia pertolongan-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keputusan Pembelian Kompor Gas Merek Rinnai (Studi Kasus Masyarakat Kelurahan Wek I Kecamatan Padangsidempuan Utara)”** sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sosok teladan umat dalam segala perilaku keseharian yang berorientasi kemuliaan hidup di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut diatasi.

Dengan segala hormat dan ungkapan bahagia, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., sebagai rektor IAIN Padangsidempuan, beserta para wakil Rektor Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., sebagai wakil rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Anhar, M.A., Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr.

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

3. Ibu Delima Sari S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, serta Ibu Delima Sari Lubis, M.A., sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah dan serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A., selaku pembimbing I dan Ibu Sry Lestari, M.E.I., selaku pembimbing II yang telah bersedia dengan tulus memberikan arahan bimbingan, petunjuk dan saran kepada peneliti selama menyusun skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.A., Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan masukan, arahan dan ilmu yang tak ternilai serta seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu Kelancaran dan Administrasi Akademik.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Penghargaan dan terima kasih yang tidak ternilai kepada Ayahanda tercinta Alm. Tongku Mareden Siregar dan Ibunda tercinta Syariban Hasibuan yang tekah banyak melimpahkan pengorbanan yang tidak pernah mengenal lelah, selalu memberikan bantuan moril dan material dan sabar memotivasi, kasih sayang dan do'anya yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Saudara-saudari tercinta yang tak bosan memberikan do'a, motivasi dan dukungan kepada peneliti (Pardomuan Siregar (beserta keluarga), Nur Liana Siregar (beserta keluarga), Adison Siregar (beserta keluarga), Delisma Siregar (beserta keluarga), Ramsona Siregar (beserta keluarga), Lanni

Ari Siregar (beserta Keluarga), Abdollah Siregar, S.Pd., dan Idriswan Siregar S.Pdi.)
semoga semuanya sukses dan selalu di berkahi dan diridhoi Allah SWT.

8. Kepada sahabat yang selalu memotivasi, dan memberikan semangat dan membantu peneliti dalam suka maupun duka yang terkhusus sahabat tercinta Bgd. Raja Alamsyah Ritonga, ES 3 MB angkatan 2013 IAIN Padangsidempuan, yang selalu memberikan bantuan, dukungan, dan selalu siap mendengarkan durahan hati peneliti, lainnya yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skriipsi peneliti.

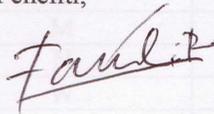
Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan ekonomi Syariah, teristimewa Ekonomi Syariah 3 MB

7. Teristimewa keluarga tercinta, Ibunda Aslamiah Rangkuti, Abang Fitrah Zahari Hasibuan, kakak Rahmawani Hasibuan, serta adik-adik saya dan seluruh Keluarga yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat teistimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk Ibunda Aslamiah Rangkuti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Untuk teman-teman dan rekan-rekan mahasiswa, Habibi Ahmad, Ahmad Fauzy, Tolhah, Chandra, Ibrahim , Lamin, Tomi Pratama, Arlan, Ginda, Iqbal, Muliadi dan seluruh rekan-rekan Ekonomi Syariah 3 Jurusan Manajemen Bisnis serta teman-teman lainnya yang mungkin tidak bisa disebut satu per satu, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian berikan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

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

Padangsidimpuan, 25 Juli 2018
Peneliti,



FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM. 12 230 0094

ABSTRAK

Nama : Fandi Rafsanjani Hasibuan
NIM : 12 230 0094
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

Latar belakang masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Padangsidempuan melalui motivasi kerja. Adanya beberapa pelanggan yang kurang puas terhadap kinerja karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan dapat menjadikan sebuah masalah bagi perusahaan jika ingin terus bersaing di dalam industri kendaraan bermotor. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Kota Padangsidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya insani. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai aspek-aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel 21 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 21.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga ($3,338 > 1,729$). Nilai R^2 sebesar 0,370 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu menjelaskan variansi variabel kinerja karyawan sebesar 37,0%, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



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

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Yamaha di Padangsidimpuan”** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

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

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

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

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

7. Teristimewa keluarga tercinta, Ibunda Aslamiah Rangkuti, Abang Fitrah Zahari Hasibuan, kakak Rahmawani Hasibuan, serta adik-adik saya dan seluruh Keluarga yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat teistimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk Ibunda Aslamiah Rangkuti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga keluarga penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Untuk teman-teman dan rekan-rekan mahasiswa, Habibi Ahmad, Ahmad Fauzy, Tolhah, Chandra, Ibrahim , Lamin, Tomi Pratama, Arlan, Ginda, Iqbal, Muliadi dan seluruh rekan-rekan Ekonomi Syariah 3 Jurusan Manajemen Bisnis serta teman-teman lainnya yang mungkin tidak bisa disebut satu per satu, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian berikan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

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

Padangsidempuan, 25 Juli 2018
Peneliti,

FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
NIM. 12 230 0094

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

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

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofthong dan vokal rangkap atau difthong.

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

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

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathahdanya	Ai	a dani
	fathahdanwau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathahdanalifatauya	\bar{a}	a dangaris atas
	Kasrahdanya	\bar{i}	i dangaris di bawah
	ḍommahdanwau	\bar{u}	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tandas yaddah atau tandas ydid. Dalam transliterasi ini tandas yaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diterangkan oleh tandas yaddah itu.

5. 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.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepanDaftarTransliterasi Arab-Latin bahwahamzahditransliterasikandenganapostrof. Namun, ituhanyaterletak di tengahdandiakhir kata.Bilhamzahitudiletakkandiawal kata, iatidakdilambangkan, karenadalamtulisan Arab berupaalif.

7. Penulisan Kata

Padadasarnyasetiap kata, baikfi'il, isim, maupunhuruf, ditulisterpisah.Bagi kata-kata tertentu yang penulisannyadenganhuruf Arab yang sudahlazimdirangkaikandengankata lain karenaadahurufatauharakat yang dihilangkanmakadalamtransliterasiinipenulisan kata tersebutbisadilakukandenganduacara: bisa dipisah perkata danbisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipundalam sistem kata sandang yang diikutihuruf tulisan Arab huruf capital tidakdikenal, dalamtransliterasiinihuruf tersebutdigunakanjuga.Penggunaanhuruf capital sepertiapa yang berlakudalam EYD, diantaranyahuruf capital digunakanuntukmenuliskanhurufawal, namadiridanpermulaankalimat. Bilanamadiriitudilaluioleh kata sandang, maka yang ditulisdenganhuruf capital tetaphurufawalnamadiritesebut, bukanhurufawal kata sandangnya.

Penggunaanhurufawal capital untuk Allah hanyaberlakudalamtulisanArabnyamemanglengkapdemikiandankalaupenulisa

nitudisatukandengan kata lainsehinggaadahurufatauharakat yang dihilangkan, huruf capital tidakdipergunakan.

9. Tajwid

Bagimereka yang menginginkankefasihandalambacaan, pedomantransliterasiinimerupakanbagiantakterpisahkandenganilmutajwid.Kar enaitukeresmianpedomantransliterasiiniperludisertaidenganpedomantajwid.

Sumber: Tim PuslitbangLekturKeagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. CetakanKelima. 2003. Jakarta: ProyekPengkajiandanPengembanganLekturPendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Defenisi Operasional Variabel	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kinerja	15
1. Pengertian Kinerja.....	15
2. Pengukurandan Penilaian Kinerja	16
3. Faktor-Faktor yang Dinilai dalam Kinerja.....	18
4. Metode Penilaian Kinerja.....	18
5. Kinerja dalam Islam	18
B. Motivasi.....	20
1. Pengertian Motivasi.....	20
2. Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik	25
3. Jenis-Jenis Motivasi	25
4. Teknik Motivasi	26
5. Tujuan Motivasi	27

6. Motivasi Dalam Islam	28
C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
D. Penelitian Terdahulu	31
E. Kerangka Pikir	34
F. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
D. Sumber Data	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	42
3. Analisis Deskriptif	43
4. Uji Normalitas	43
5. Uji Linearitas	43
6. Analisis Regresi Sederhana	44
G. Uji Hipotesis	44
1. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	44
2. Uji <i>t</i>	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Gambaran Umum PT. Graha Yamaha	46
B. Gambaran Umum Responden	46
C. Hasil Analisis Data	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	53
3. Teknik Analisis Data	54
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Linearitas	56
c. Analisis Regresi Sederhana	57
d. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	58
e. Uji <i>t</i>	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran-Saran	64

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 DefenisiOperasionalVariabel	9
Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu	33
Tabel 3.1 SkalaLikert	42
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket	42
Tabel 4.1 JenisKelaminResponden	52
Tabel 4.2 UsiaResponden.....	53
Tabel 4.3 PendidikanTerakhirResponden	53
Tabel 4.4 GajiResponden	54
Tabel 4.5 UjiValiditasMotivasiKerja	55
Tabel 4.6 UjiValiditasKinerjaKaryawan.....	56
Tabel 4.7 UjiReliabilitasMotivasiKerja	57
Tabel 4.8 UjiReliabilitasKinerjaKaryawan	58
Tabel 4.9 StatistikDeskriptif	58
Tabel 4.10 UjiNormalitas	59
Tabel 4.11 UjiLinearitas.....	60
Tabel 4.12 AnalisisRegresiSederhana.....	61
Tabel 4.13 KoefisienDeterminasi.....	63
Tabel 4.14 Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPikir.....	37
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, method, materials, machines, dan market*.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personel management*).¹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 9.

organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.²

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan diperoleh oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan jalan menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat

²*Ibid.*, hlm. 10.

berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat bekerja akan menyebabkan karyawan akan merasa senang saat berada di perusahaan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.³ Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Buchari Alma bahwa manusia seperti

³Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 61.

teori X dan teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa kebanyakan orang lebih suka dipimpin tidak punya tanggung jawab dan ingin selamat saja, ia dimotivasi oleh uang, keuntungan dan ancaman hukuman. Manajer yang menganut teori X akan menganut sistem pengawasan dan disiplin yang ketat terhadap para pekerja. Sedangkan teori Y mengasumsikan bahwa orang itu malas bukan karena bakat atau pembawaan sejak lahir. Semua orang sebenarnya kreatif, yang harus dibangkitkan atau dirangsang oleh pemimpin. Inilah tugas manajer, yaitu membangkitkan daya kreasi para pekerja.⁴ Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.⁵ Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

⁴Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2008) hlm. 91.

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 570.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, gaya kepemimpinan, pemberian insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Peningkatan kinerja menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang mencapai sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur.⁶

Karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Karena dengan adanya karyawan, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Namun, Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan permasalahan yakni terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan mengindikasikan adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan/klaim yang datang dari konsumen, keluhan tersebut antara lain : Konsumen menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan *service*

⁶David Rees & Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

motor.⁷ Konsumen juga mengeluh tentang karyawan yang tidak memberikan pelayanan secara cepat,⁸ dan juga adanya karyawan yang terlambat masuk kerja sehabis jam istirahat.⁹ Ini berarti kinerja karyawan belum maksimal. Situasi seperti di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Untuk itu motivasi dari pimpinan perusahaan akan sangat diperlukan untuk mendongkrak semangat karyawan untuk lebih giat bekerja dalam melayani pelanggan. Kemudian juga peneliti menemukan permasalahan yakni tidak konsistennya jam masuk kerja ataupun keterlambatan. Dari bulan februari sampai bulan maret jam masuk kerja yang tertera dalam absensi selalu berbeda. Ada yang begitu cepat datang ke tempat kerja dan ada juga yang begitu lama. Masuk kerja dijadwalkan jam 08.00 pagi, ada sebagian karyawan yang hadir sebelum jam 08.00 pagi,¹⁰ dan ada sebagian karyawan yang hadir lewat dari jam 08.00 pagi.

Seharusnya dalam sebuah industri perusahaan para karyawan harus memulai pekerjaan secara bersamaan, istirahat dan juga meninggalkan pekerjaan secara bersamaan. Dengan keadaan seperti itu, dapat meningkatkan semangat para karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁷Wawancara dengan Ahmad Anshari, pengguna kendaraan roda dua yang menggunakan jasa *service* motor di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan, tanggal 1 Maret 2018, pukul 10.50.

⁸Wawancara dengan Muhammad Riski, pengguna kendaraan roda dua yang menggunakan jasa *service* motor di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan, tanggal 27 Februari 2018, pukul 14.30.

⁹Wawancara dengan Tarmiji Harahap, pengguna kendaraan roda dua yang menggunakan jasa *service* motor di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan, tanggal 25 Ferbruari 2018, pukul 13.40.

¹⁰Wawancara dengan Bapak Hamdan Simbolon, Administrasi STNK dan BPKB di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan, tanggal 14 Maret 2018, pukul 16.40.

Berdasarkan uraian di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang kurang baik dilihat dari karyawan yang tidak memberikan pelayanan secara cepat kepada konsumen.
2. Penurunan kinerja juga terlihat dari adanya konsumen yang menunggu terlalu lama untuk memperoleh *service* motor.
3. Terlambatnya masuk kerja sehabis jam istirahat atau disiplin yang masih kurang.
4. Motivasi dari Pimpinan masih kurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini perlu di batasi, agar pembahasannya tidak meluas dan keterbatasan waktu, ilmu dan dana yang dimiliki penulis. Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, maka peneliti memfokuskan pada variabel bebas (X) yakni Motivasi Kinerja serta variabel

terikat (Y) Kinerja Karyawan yang dilaksanakan di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X)	Kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status 5. Tanggungjawab	Ordinal
2.	Kinerja karyawan (Y)	Suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi pekerjaannya.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecelakaan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu 7. Absensi ¹¹	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: "Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan"?

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152-153.

F. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagai berikut:

a. Dilihat dari sudut pandang kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi penulis, berkaitan dengan teori yang telah diperoleh selama kuliah dan penerapannya di lapangan. Selanjutnya diharapkan dapat memberikan input bagi ilmu pengetahuan atau teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, dan kinerja karyawan. Lebih jauh penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia berdasarkan fakta khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan serta pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian.

b. Dilihat dari sudut pandang kegunaan praktis

1) Bagi Peneliti

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja karyawan dengan berbagai aspek, dan selanjutnya dapat turut serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

2) Bagi Akademik

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka khususnya Jurusan Ekonomi Manajemen Bisnis IAIN Padangsidimpuan, dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

3) Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan atau kualitas sumber daya manusia dengan melihat dari factor motivasi dan kinerja.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan menjadi lima bab. Hal ini dimaksud untuk penelitian laporan penelitian yang sistematis, jelas dan

mudah dipahami. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, di dalamnya memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul tersebut akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah dari identifikasi masalah yang ada. Batasan masalah yang telah ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi peneliti, perguruan tinggi dan lembaga terkait.

BAB II Landasan Teori, di dalamnya memuat tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Kemudian teori-teori berkaitan dengan variabel penelitian tersebut akan dibandingkan dengan pengaplikasiannya sehingga akan terlihat jelas masalah yang terjadi. Setelah itu, penelitian ini akan dilihat dan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang sama. Teori yang ada tentang variabel penelitian akan

digambarkan bagaimana pengaruhnya terhadap anatar variabel dalam bentuk kerangka pikir. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

BAB III Metode Penelitian, di dalamnya memuat tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian, instrument pengumpulan data dan tehnik analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna memperlancar pelaksanaan penelitian, baik dengan menggunakan studi kepustakaan, dokumentasi, dan lain sebagainya. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

BAB VI Hasil Penelitian, di dalamnya memuat tentang deskripsi data penelitian, hasil analisis penelitian, dan pembahasan penelitian. Secara umum, mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan tehnik anailisis data yang sudah dicantumkan dalam bab III sehingga diperoleh hasil analisa yang dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

BAB V Penutup, di dalamnya memuat tentang kesimpulan dan saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas

tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Snell dan Wexley menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal.¹

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai seseorang. Pengertian Kinerja atau prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Menurut Wilson Binangun, Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.³

Menurut Suyadi Prawirosentono, Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

¹Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi : Peluang dan Tantangan Manajemen Koperasi* (UIN-Malang Press, 2008), hlm. 107.

²Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 158.

³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Erlangga 2012), hlm. 231.

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing.⁴

Kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa menyejahterakan para *stakeholder*. Pakar lain tidak sependapat bila kinerja dikaitkan dengan keberhasilan keuangan. Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan dan sasaran.⁵

Sedangkan menurut Miner di dalam buku Sutrisno yang berjudul *Budaya Organisasi*, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.⁶

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari peran dan tugas yang dibebankan kepada seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

2. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pengukuran merupakan kegiatan awal dari proses penilaian. Allen dan Yen mendefenisikan pengukuran sebagai “ penetapan angka terhadap suatu obyek atau peristiwa dengan cara sistematis”. Rusli menyatakan

⁴Suyadi Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta:BPFE 2008), hlm. 2.

⁵David Rees dan Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi*. *Op .Cit.*, hlm. 74.

⁶Eddy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 170.

pengukuran adalah “ pemberian angka pada objek atau kejadian menurut aturan tertentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif”.⁷

Dengan demikian, pengukuran dapat diartikan sebagai proses pemberian angka terhadap objek atau peristiwa dengan menggunakan cara yang sistematis dan cara tersebut telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk memudahkan pengukuran kinerja, Maier membagi pekerjaan menjadi dua jenis, yakni: “(1) pekerjaan produksi; dan (2) pekerjaan non produksi”. Dalam pekerjaan produksi, secara kuantitatif orang dapat membuat standar yang objektif, sedangkan dalam pekerjaan non produksi penentuan sukses tidaknya seorang dalam bertugas biasanya melalui *human judgement* atau pertimbangan subjektif.

Berkaitan dengan ini, Fine menyatakan bahwa penilaian kinerja berkaitan erat dengan evaluasi terhadap pekerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang ditentukan melalui analisis jabatan. Menurut defenisi ini, aspek penting dalam penilaian kinerja adalah pengamatan dan perbuatan. Pengamatan merupakan kegiatan penilai dan perbuatan merupakan kegiatan yang dinilai.

3. Faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja

Adapun faktor-faktor yang dinilai dala kinerja/prestasi kerja yaitu:⁸

⁷Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi : Peluang dan Tantangan Manajemen Koperasi* (UIN-Malang Press, 2008), hlm. 107.

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152-153.

- a. Hasil kerja. Hasil kerja seorang karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan baik atau buruk.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
- c. Inisiatif. Dengan pengetahuan tentang pekerjaan, seorang karyawan mampu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan asalkan tetap dalam jalur tujuan perusahaan.
- d. Kecelakaan mental. Karyawan harus mampu menerima kritikan dari rekan kerja atau pimpinan ketika melakukan kesalahan, atas kritikan itu karyawan tidak harus menjadi minder di lingkungan kerja.
- e. Sikap. Dengan sikap yang baik seorang karyawan mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada pimpinan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan pastinya mampu membawa perusahaan mencapai target yang telah direncanakan dan kehadiran karyawan sangat diperlukan untuk menggapai tujuan perusahaan, karena karyawan adalah aset paling berharga dalam perusahaan.

4. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja secara garis besar dibagi dua, yaitu:⁹

- a. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, ialah sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum

⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 233.

penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan karyawan.

- b. Metode penilaian masa yang akan datang, adalah penilaian akan potensi seorang karyawan melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

5. Kinerja Dalam Islam

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islam dan beretika baik.

Kepada manusia sebagai khalifah, yang dipersentasikan nabi Adam As, sejak semula memang diajarkan ilmu pengetahuan, lalu dengan ilmu itu manusia memperoleh keunggulan yang dengan keunggulan itu bumi dengan segala isinya dimanfaatkan manusia sesuai dengan amanah yang diberikan Allah Swt.

Dalam hal ekonomi, Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya. Islam telah memberikan jaminan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya di perlukan bekerja. Bagian ini adalah bagian sunnatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan sumber dayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan allah dalam hal menyediakan rezeki yang

berbede-beda setiap makhluk-Nya. Seperti yang dijelaskan dalam (QS Al Jumu'ah Ayat: 10)¹⁰.

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

Artinya ; “ apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah ayat 10).”

Ayat diatas telah menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.¹¹

Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap meletakkan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencari hasil adalah sia-sia. Karena itu, yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.¹²

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan & Asbabun Nuzul* (Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2009), hlm. 83.

¹¹Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Zikrul Hakim, 2006) hlm. 200.

¹²Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar ,2009), hlm.183.

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau prespektif syari'ah yaitu:

- a. Beriman dan bertakwa Kepada Allah SWT, karena ini merupakan fundamen kepribadian yang dapat menghasilkan pekerja yang bertanggung jawab.
- b. Berbudi pekerti luhur. Iman seorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah, sabar.
- c. Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik dan berolahraga.
- d. Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan.
- e. Terampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (*Skill*) dalam bidang tugas yang dihadapinya.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi. Beberapa ahli menuturkan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya,

diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan, dan usia.¹³

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau *impuls*. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan.¹⁴

Menurut Kadarisman, Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.¹⁵

Ishak dan Hendri mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁶

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁷

¹³George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 130.

¹⁴Buchari Alma, *Kewirausahaan, Op. Cit.*, hlm. 89.

¹⁵Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 278.

¹⁶Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta: PT. Grasindo 2003), hlm. 12.

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara 2007), hlm. 95.

Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam karya mereka yang berjudul *Management*. Mereka mengemukakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.¹⁸

Perlu diingatkan bahwa defenisi yang disajikan mengaitkan motivasi dengan upaya kerja bukan dengan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong diri seseorang untuk dapat melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal sesuai harapan perusahaan. Apapun itu bentuk motivasinya, baik itu motivasi dalam lingkungan kerja atau motivasi di luar lingkungan kerja. Inilah yang dapat mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

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

¹⁸J. Winardi, *Motivasi dan Pemitivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 1.

Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual.¹⁹

Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Jelas kiranya, bahwa ia bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut memengaruhinya seperti:

- a. Upaya (kerja) yang dikerahkan,
- b. Kemampuan orang yang bersangkutan,
- c. Pengalaman (kerja) sebelumnya.

Para manejer umumnya menghadapi masalah yang terus menerus-menerus muncul, yakni mengapa kiranya karyawan-karyawan tertentu menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Dengan berlangsungnya waktu, penelitian menunjukkan bahwa ada sejumlah variabel penting dan menarik yang digunakan orang untuk menerangkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja antara para pekerja.

Sebagai contoh misalnya, dapat disebut bahwa variabel-variabel seperti :

- a. Kemampuan. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan adalah kapasitas seseorang/individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu waktu.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 2.

- b. Naluri (insting). Naluri merupakan suatu kekuatan biologis bawaan, naluri bersifat diwariskan, yang hal tersebut mempengaruhi anggota tubuh untuk bertindak laku dengan cara tertentu dalam keadaan yang tepat untuk menggapai tujuan.
- c. Tingkat-tingkat aspirasi. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.
- d. Faktor-faktor produksi seperti:
 - 1) Umur,
 - 2) Pendidikan, dan
 - 3) Latar belakang keluarga

menerangkan mengapa karyawan tertentu menunjukkan performa baik, sedangkan karyawan lain menunjukkan performa dibawah standar. Dari sejumlah defenisi yang disajikan sebelumnya, terlihat betapa sulitnya merumuskan dan menganalisa konsep motivasi.

Problem inti motivasi, yang berkaitan dengan manajer suatu organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka.²⁰

Ia perlu meyakinkan para anggota (organisasi yang bersangkutan), bahwa dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran mereka sendiri,

²⁰*Ibid.*, hlm. 7.

mereka perlu memberikan kontribusi positif kepada sasaran-sasaran keorganisasian. Pendekatan yang dikemukakan cukup praktis dan bersifat langsung, dan kelihatannya ia dapat diimplementasi secara relatif mudah.

Di dalam buku Amini yang berjudul *Perilaku Organisasi*, Chaplin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.²¹

Teori motivasi yang sangat populer adalah teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Teorinya tentang motivasi didasarkan oleh dua asumsi. Pertama, kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dipunyainya, dan kedua, kebutuhan merupakan hirarki dilihat dari pentingnya. Menurut Maslow ada lima kategori kebutuhan manusia, yaitu: *Physiological needs*, *safety (security)*, *social (affiliation)*, *esteem (recognition)*, dan *self actualization*.²²

Bila satu tingkatan kebutuhan sudah terpenuhi, maka akan muncul tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi 100% atau sangat memuaskan. Bisa saja kebutuhan rendah belum memuaskan sekali, sudah muncul tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini terasa sekali pada negara

²¹Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 62.

²²Buchari Alma, *Kewirausahaan, Op. Cit.*, hlm. 89.

yang sedang berkembang, yang masyarakatnya ingin cepat sekali memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, yang kemudian merupakan gejala *demonstration effect*.

2. Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik

a. Motivasi ekstrinsik

Ini terkait dengan penghargaan 'berwujud' seperti gaji atau tunjangan, jaminan, dan promosi. Penghargaan berwujud seringkali ditentukan di dalam level perusahaan.

b. Motivasi Intrinsik

Ini terkait dengan penghargaan 'psikologis' seperti peluang untuk menggunakan kemampuan seseorang, perasaan tertantang, prestasi, dan pengakuan. Kekuatan jenis motivasi ini biasanya dipengaruhi oleh tindakan dan perilaku orang lain di dalam perusahaan.²³

3. Jenis-Jenis Motivasi

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat arena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.²⁴

²³David Rees & Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi* (Jakarta: Kencana, 2007) hlm. 82.

²⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op. Cit.*, hlm. 150.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dengan jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Teknik Motivasi

Teknik memotivasi kerja para pegawai menurut Mangkunegara, adalah:²⁵

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
- b. Teknik ini adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan para pegawai yang merupakan dasar dari perilaku kerja pegawai, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualitas diri.
- c. Teknik komunikasi persuasif

Motivasi pegawai dapat diwujudkan dengan mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan konsep AIDDAS, yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Artinya adalah pertama-tama pemimpin memberikan perhatian kepada pegawainya tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar dapat menimbulkan minat kerja pada pegawai.

²⁵Anwar P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 65.

Jika minatnya telah tumbuh, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan mencapai tujuan kerja. Sehingga pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

5. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi:²⁶

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Dikarenakan adanya motivasi yang positif dari pimpinan seperti pemberian bonus, insentif, kenaikan jabatan maka karyawan akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan akan merasa puas dengan kinerjanya sendiri diakibatkan motivasi yang diberikan pimpinan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan akan lebih giat untuk bekerja.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Dengan motivasi dari pimpinan karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan dikarenakan telah puas dengan cara pimpinan memperlakukan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

²⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op. Cit.*, hlm. 221.

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Karena motivasi dari pimpinan karyawan akan mempertanggung jawabkan tugas yang telah dibebankan kepadanya.
- k. Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

6. Motivasi Dalam Islam

Motivasi dalam Islam diartikan sebagai energy bagi amal yang dilakukan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-An'am ayat 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمَسْلُومِينَ

Artinya: “Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam, Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS. Al-An'an : 162-163).²⁷

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat

²⁷Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan & Asbabun Nuzul* (Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2009), hlm. 96.

dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi makan Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah SWT dalam pekerjaan. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT .

Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.²⁸

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian diatas maka dapat di ketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi

²⁸.Ramayulis, *Psikologi Agama*, Jakarta: Kalam Mulia, Hal 102

dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana P= kinerja, M= Motivasi dan a= *Ability*/kemampuan.²⁹ Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan pekerjaannya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang di dapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus terus dilakukan.

²⁹Faustino C. Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 177.

1. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budhi Cahyono dengan peneliti terletak pada variabel X, metode analisis, jumlah populasi dan jumlah sampel. Penelitian yang mereka lakukan memiliki 3 variabel X, yakni budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, populasi sebanyak 149 orang, sampel sebanyak 108 orang dan metode analisis yang mereka gunakan adalah analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki 1 variabel X, populasi sebanyak 21 orang, sampel sebanyak 21 orang dan metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Persamaan penelitian Suharto dan Budhi Cahyono dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y.
2. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Guritno dan Waridin dengan peneliti terletak pada variabel X, jumlah sampel dan metode analisis. Penelitian yang mereka lakukan memiliki 3 variabel X, yakni perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sampel sebanyak 87 orang dan metode analisis yang mereka gunakan adalah analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki 1 variabel X, sampel sebanyak 21 orang dan metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Persamaan penelitian Bambang Guritno dan Waridin dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y.

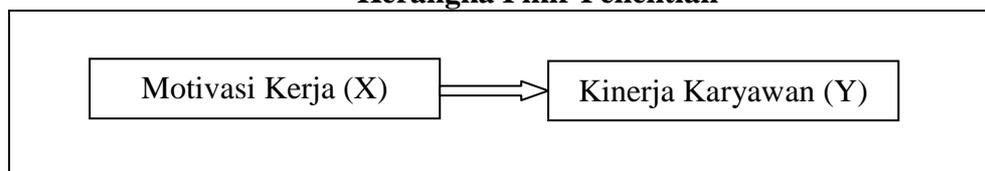
3. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono dengan peneliti terletak pada variabel X dan metode analisis. Penelitian yang mereka lakukan memiliki 1 variabel X dan 3 variabel Y, yakni budaya organisasi (X) , kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja dan metode analisis yang mereka gunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki 1 variabel X dan 1 variabel Y dengan metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Persamaan penelitian H. Teman Koesmono dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel Y.
4. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Shadare Oluseyi dengan peneliti terletak pada variabel X, jumlah sampel dan metode analisis. Penelitian yang mereka lakukan memiliki 2 variabel X, yakni kepemimpinan, dan motivasi kerja, sampel sebanyak 300 orang dan metode analisis yang mereka gunakan adalah multiple regresi statistik dan matriks korelasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki 1 variabel X, sampel sebanyak 21 orang dan metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Persamaan penelitian Shadare Oluseyi dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti kemudian

dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian yang penyusunannya didasarkan pada kerangka pikir.³⁰

Gambar II.1
Kerangka Pikir Penelitian



Motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak yang diberikan oleh manajer atau pimpinan untuk menunjang kinerja para karyawannya agar lebih baik lagi.

Sedangkan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ataupun tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.

Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

Gambar di atas menjelaskan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y). Kerangka pikir di atas menjadi dasar untuk penelitian ini untuk melihat seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 60.

terhadap kinerja karyawan. Apabila Motivasi Karyawan itu Positif maka kinerja karyawan akan baik dan terus mengalami peningkatan. Apabila dilakukan dengan teknik dan cara yang baik maka semangat dan gairah kerja karyawan akan meningkat. Apabila motivasi karyawan itu Negatif maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan dapat dikatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumadi Suryabrata, hipotesis merupakan “jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya”.³¹

H₀: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

H_a: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

³¹Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 21.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Graha Yamaha Kota Padangdimpuan. Penelitian ini dilakukan dari bulan februari 2018 sampai Juli 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan datanya berupa data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.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. Hubungan yang dipakai dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab

¹ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2014), hlm. 16-17.

akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).²

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian.³ Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Adapun Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan yang jumlahnya 21 orang.⁴

b. Sampel

Ada beberapa rumus yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan jumlah anggota sampel. Sebagai acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.⁵ Adapun sampel dari penelitian ini berjumlah 21 orang.

²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013), hlm.38.

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 102.

⁴Data dari Bapak Fredy Hasibuan, *Manager Pt. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan*, Tanggal 10 Maret 2018, Pukul 10.40.

⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 95.

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang diperoleh peneliti adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh atau yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber aslinya adalah karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

a. Kuesioner (angket)

Angket adalah merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden. Data yang dihimpun melalui angket atau kuesioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam membahas permasalahan.⁷

Pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang berisikan lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

⁶Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 19.

⁷P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 56.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁸ Kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup, kemudian jawaban tersebut diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

Tabel III.1
Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dalam menyusun angket agar tidak keluar dari permasalahan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
1.	Motivasi (X)	a. Keinginan	1 dan 2
		b. Kompensasi	3 dan 4
		c. Jaminan Pekerjaan	5
		d. Status	6 dan 7
		e. Tanggungjawab	8 dan 9
2	Kinerja Karyawan (Y)	a. Hasil Kerja	1
		b. Pengetahuan Pekerjaan	2
		c. Inisiatif	3 dan 4
		d. Kecelakaan Mental	5
		e. Sikap	6 dan 7
		f. Disiplin	8 dan 9
		g. Absensi	10

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 168.

b. Observasi

Observasi atau disebut pula dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam melakukan pengumpulan data mengajukan suatu pernyataan kepada orang yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁹

Dari ketiga instrumen pengumpulan data di atas, peneliti menggunakan metode kuesioner (angket) dengan menyebarkan angket kepada seluruh karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan yang berjumlah 21 orang.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, Op.Cit.*, hlm. 224.

F. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.¹⁰

Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.¹¹
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih dalam waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas, peneliti menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel. Menurut

¹⁰Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

¹¹Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 72.

Sekarang, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.¹²

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasil dapat ditafsirkan. Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti *min*, *max*, *mean*, *sum*, standar deviasi, *variance*, *range*, dan lain-lain.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila menggunakan lebih dari 5% atau 0,05.¹³

e. Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang menyatakan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS versi 22 dengan menggunakan *test linearity* dengan taraf

¹²Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 66.

¹³*Ibid.*, hlm. 78.

signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.¹⁴

f. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji signifikansi atau tidaknya hubungan dua variabel melalui regresi. Uji regresi sederhana, uji statistiknya menggunakan uji t sebagai berikut:¹⁵

Rumus regresi = $Y = a + bx$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstan

b = Koefisien

x = Kinerja Karyawan

g. Uji Hipotesis

1) Koefisien-Koefisien Determinasi R_2

Uji R_2 dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan pengaruh motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan. R_2 nilai berkisar antara $0 < R_2 < 1$ semakin besar R_2 maka motivasi kerja semakin dekat hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan kata lain model dianggap baik.¹⁶ Nilai R_2 berkisar hampir 1 yang artinya semakin kuat kemampuan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai R_2 semakin mendekati nilai 0 berarti

¹⁴*Ibid.*, hlm. 79.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 143.

¹⁶Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

semakin lemah kemampuan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan.

2) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Graha Yamaha Kota Padangsidempuan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05.¹⁷

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 238.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Graha Yamaha Padangsidimpuan

Yamaha Indonesia pertama kali didirikan pada tanggal 6 Juli 1974. Yamaha Indonesia dikenal dengan nama PT. Yamaha Kencana Motor Indonesia. Yamaha Indonesia kini memiliki 3 jalur perakitan dengan mempekerjakan sekitar 6.000 lebih karyawan. Kapasitas produksi adalah 3.500 motor per hari atau sekitar 1.277.000 motor setahun. Sampai dengan tahun 2006 telah memadati Indonesia dengan memproduksi 5 juta sepeda motor, dengan jumlah dealer lebih dari 800 buah yang tersebar di 30 propinsi serta jaringan bengkel dikenal dengan Bengkel Resmi Yamaha.

PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu dealer sepeda motor Yamaha serta memiliki bengkel resmi Yamaha. PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan merupakan cabang dari PT. Graha Auto Perkasa yang berada di wilayah Batam. Sehingga pusat dari PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan berada di Batam. PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan diresmikan pertama kali di Kelurahan Aek Tampang pada tanggal 27 Juni 2011 dengan pimpinan cabang Bapak Henry.

PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan berada dibawah naungan seorang pimpinan bernama Bapak Fredy Hasibuan. Fredy Hasibuan merupakan *manager area* meliputi wilayah Tapanuli Selatan, yaitu Gunung Tua, Panyabungan dan Padangsidimpuan. Fredy Hasibuan memiliki tanggung

jawab penuh atas terwujudnya visi dan misi PT. Graha Yamaha khususnya dikawasan Tapanuli Selatan.

PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan beralamat di Jl. Jendral Sudirman depan Gg. PUD (Sadabuan). PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan memiliki kantor pos (kapos) yang beralamat di Kelurahan Aek Tampang dibawah pimpinan cabang Mulya. Selain itu, juga memiliki kantor pos (kapos) yang beralamat di Batang Toru di bawah pimpinan cabang Najib. PT. Graha Yamaha baru berdiri 5 tahun terus berbenah diri dan mengembangkan langkah-langkah strategis dalam bidang pemasaran, pelayanan, kualitas produk, dan harga dengan bertujuan dapat mengajak, meningkatkan minat serta permintaan dari masyarakat khususnya masyarakat Kota Padangsidempuan.

Adapun visi dan misi PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuanganyang solid, dan Infrastruktur yang tepat guna.

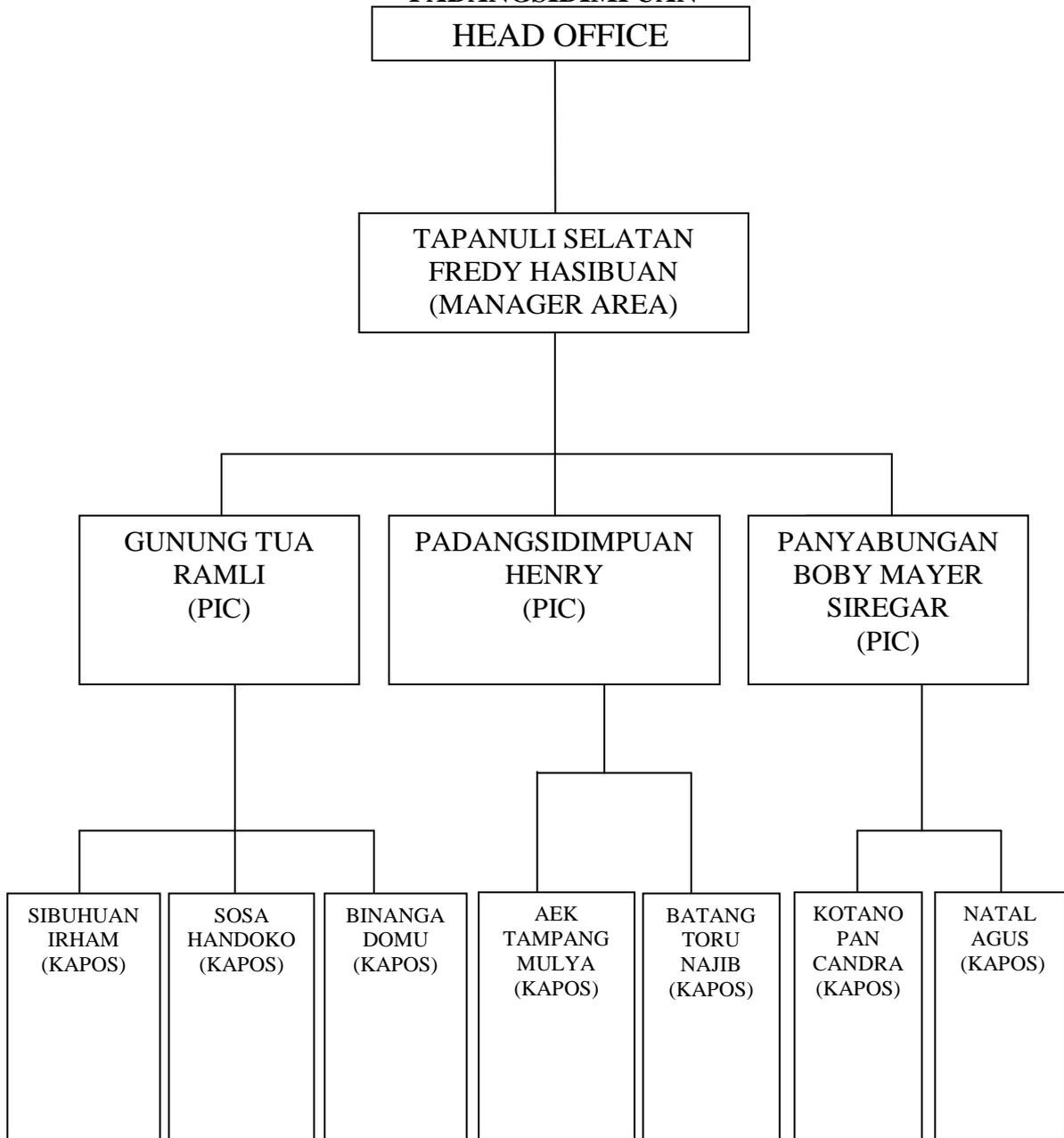
2. Misi

- a. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan berupa penjualan, perawatan, dan suku cadang baru di Padangsidempuan dan wilayah sekitarnya.

- b. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- c. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- d. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- e. Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- f. Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.
- g. Melakukan audit internal kontrol secara periodik dan objektif.

Struktur organisasi PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Tujuan dibentuk struktur organisasi untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien. Adapun struktur organisasi PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan sebagai berikut:

GAMBAR IV.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. GRAHA YAMAHA DI
PADANGSIDIMPUAN



B. Karakteristik Data Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar secara acak pada seluruh karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan tahun 2018. Angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah angket motivasi kerja dan angket kinerja karyawan. Angket motivasi kerja terdiri dari 11 butir pertanyaan dan begitu juga dengan angket kinerja karyawan yang terdiri dari 12 butir pertanyaan.

Penyebaran dan pengumpulan angket dilaksanakan pertama kali pada hari jum'at, 28 April 2018. Penyebaran angket motivasi dan kinerja dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden yang terdaftar namanya pada data karyawan di PT. Graha Yamaha di Padangsidimpuan. Berikut ini adalah data karakteristik responden pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	L	19	90.4%
2	P	2	9.6%
	TOTAL	21	100%

Sumber: data Primer yang diolah 2018.

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, diketahui dari 21 responden terlihat bahwa 19 responden berjenis kelamin laki-laki (90.4%), sedangkan 2 responden berjenis kelamin perempuan (9.6%).

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2
Usia Responden

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-22	2	9.6%
2	22-27	9	42.8%
3	27-32	5	23.8%
4	>32	5	23.8%
	TOTAL	21	100%

Sumber: data Primer yang diolah 2018.

Berdasarkan tabel IV.2 di atas, bahwa rata-rata usia karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan ialah berusia 22-27 tahun yaitu 9 responden, sedangkan yang paling sedikit yaitu berusia 18-22 tahun yaitu 2 responden.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai Pendidikan Terakhir responden PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Pendidikan Terakhir Responden

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	8	38.1%
4	S1	11	52.4%
5	Lainnya	2	9.5%
	TOTAL	21	100%

Sumber: data Primer yang diolah 2018.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan yang pendidikan terakhirnya S1 lebih banyak daripada SD,SMP,SMA yakni sebanyak 11 responden.

4. Gaji Responden

Adapun data mengenai Gaji responden PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Gaji Responden

NO	Gaji	Jumlah	Persentase
1	Rp.1,5 juta-Rp. 2 juta	7	33.3%
2	Rp. 2 juta-Rp. 3 juta	5	23.8%
3	Rp. 3 juta-Rp.5 juta	5	23.8%
4	Diatas Rp.5 juta	4	19.1%
	TOTAL	21	100%

Sumber: data Primer yang diolah 2018.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kebanyakan gaji karyawan PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan berkisar antara Rp.1,5 juta – Rp. 2 juta yang berjumlah 7 responden.

C. Hasil Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari

sampel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Hasil uji validitas pada motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.5
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,949	Instrument valid jika r hitung > r tabel dengan $n=21-2=19$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel =0,432.	Valid
Item2	0,595		Valid
Item3	0,842		Valid
Item4	0,581		Valid
Item5	0,772		Valid
Item6	0,838		Valid
Item7	0,866		Valid
Item8	0,563		Valid
Item9	0,747		Valid
Item10	0,654		Valid
Item11	0,639		Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Uji validitas motivasi pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai motivasi kerja dari item 1 sampai dengan item 11 adalah valid. Karena kesebelas item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=21$ maka diperoleh r tabel adalah 0,432. Sehingga kesebelas item angket motivasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Hasil uji validitas pada kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,448	Instrument valid jika r hitung > r tabel dengan $n=21-2=19$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel =0,432.	Valid
Item2	0,681		Valid
Item3	0,556		Valid
Item4	0,676		Valid
Item5	0,800		Valid
Item6	0,868		Valid
Item7	0,887		Valid
Item8	0,842		Valid
Item9	0,664		Valid
Item10	0,704		Valid
Item11	0,825		Valid
Item12	0,845		Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Uji validitas kinerja karyawan pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kinerja karyawan dari item 1 sampai dengan item 12 adalah valid. Karena keduabelas item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=21$ maka diperoleh r tabel adalah 0,432. Sehingga keduabelas item angket kinerja karyawan dinyatakan valid.

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. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji reliabilitas pada motivasi dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel motivasi. Hasil uji reliabilitas pada motivasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11

sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Uji reliabilitas angket motivasi dari tabel IV.5 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,894 > 0,60$ berarti data angket motivasi kerja reliabel. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai asumsi reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas pada kinerja karyawan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari

variabelkinerja karyawan. Hasil uji reliabilitas pada kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Uji reliabilitas angket kinerja karyawan dari tabel IV.6 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,923 > 0,60$ berarti data angket kinerja karyawan reliabel. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai asumsi reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*.

3. Teknik Analisa Data

Seluruh angket motivasi dan angket kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langkah selanjutnya data akan dianalisis. Sebelum melakukan uji normalitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data berupa minimum, maksimum dan mean. Adapun hasil analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel IV.9
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	21	26	54	865	41.19	8.750
Kinerja Karyawan	21	33	60	935	44.52	9.228
Valid N (listwise)	21					

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Analisis statistik deskriptif angket motivasi dan kinerja karyawan dari tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja memiliki nilai terendah yaitu 26, nilai tertinggi yaitu 54 dan nilai rata-rata yaitu 41,19. Sedangkan pada data kinerja karyawan memiliki nilai terendah yaitu 33, nilai tertinggi yaitu 60 dan nilai rata-rata yaitu 44,52.

Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas sebagai syarat parametrik dan linearitas sebagai syarat dilakukannya uji regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan berdasarkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		21	21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.19	44.52
	Std. Deviation	8.750	9.228
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.249
	Positive	.173	.249
	Negative	-.155	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.794	1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.555	.148

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Hasil uji normalitas antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel IV.8 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas dengan melihat nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* dimana lebih besar dari 0,05. Nilai *asympt.Sig. (2-tailed)* pada motivasi kerja yaitu 0,555. Nilai *asympt.Sig. (2-tailed)* pada kinerja karyawan yaitu 0,148. Sehingga motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05.

Tabel IV.11
Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan *	(Combined)		1624.571	14	116.041	8.851	.007
Between Groups	Linearity		629.645	1	629.645	48.024	.000
Deviation from Linearity			994.926	13	76.533	5.837	.020
Motivasi kerja	Within Groups		78.667	6	13.111		
Total			1703.238	20			

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Hasil uji linearitas antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel IV.9 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear

secara signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

c. Analisis Regresi Sederhana

Setelah data angket motivasi dan angket kinerja karyawan berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear, selanjutnya data dianalisis dengan regresi sederhana. Sebelum dianalisis dengan regresi sederhana, skala pengukuran harus interval atau rasio. Angket yang diperoleh peneliti masih berbentuk skala pengukuran ordinal.

Peneliti mengubah data ordinal menjadi interval dengan *metode successive interval* terlebih dahulu. Data yang diubah yang akan diuji dengan regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), apakah variabel motivasi berhubungan positif atau negatif terhadap kinerja karyawan dan untuk memprediksi nilai dari kinerja karyawan apabila nilai dari motivasi mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana:

Tabel IV.12
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.110	8.081		2.241	.037
	X	.641	.192	.608	3.338	.003

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil *output* diatas, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = A + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 18,110 + 0,641$$

Angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 18,110, artinya jika variabel motivasi kerja (X) nilai 0, maka keputusan pembelian (Y) nilainya 18,110.
- 2) Koefisien motivasi sebesar 0,641, menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,641 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model dianggap baik jika koefisien determinasi (R^2) sama dengan satu atau mendekati satu. Adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji R Square (R²)
Model Summary^p

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

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil *output* diatas diperoleh angka R sebesar 0,608 artinya korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berada pada interpretasi hubungan yang sedang. Nilai R Square = 0,370 artinya variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 37,0 persen sedangkan yang 63,0 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja.

e. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji t

Coefficients^a

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

Sumber: Hasil output SPSS versi 21 (data diolah)

Hasil Uji t Berdasarkan tabel IV.12 dapat disimpulkan, tingkat signifikansi yaitu 5 persen, diperoleh bahwa nilai signifikansi dari uji t sebesar $0,003 < \text{sig. } 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 3,338, yang berarti bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 3,338 > 1,729$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sepeda motor yamaha pada PT. Graha Yamaha di Padangsidempuan. Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

Hasil interpretasi dari hasil regresi $KK = 18,110 + 0,641 M$. Angka ini dapat diartikan bahwa Konstanta sebesar 18,110, artinya jika variabel motivasi kerja (X) nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 18,110. Serta Koefisien promosi sebesar 0,641, menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka keputusan kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,641 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan dengan kinerja.

Hasil interpretasi dari R sebesar 0,608 artinya korelasi antara variabel promosi terhadap variabel keputusan pembelian sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu menjelaskan variansi variabel kinerja karyawan sebesar 37,0%, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikan 5% (0,05) diperoleh hasil 3,338. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,338 > 1,729$. Ini berarti semakin banyak motivasi yang dilakukan berakibat meningkatnya kinerja.

Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian terdahulu yakni skripsi Suharto dan Budhi Cahyono yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia di sekretariat DPRD provinsi jawa tengah, bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan teori yang disampaikan oleh Malayu S.P. Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam karya mereka yang berjudul *Management*. Mereka mengemukakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.²

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan bahan materi dari skripsi ini, seperti kurangnya literatur yang menjelaskan lebih detail variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.
2. Keterbatasan dalam penggunaan variabel independennya yaitu hanya menggunakan 1 variabel independen, sedangkan masih ada variabel

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Loc. Cit.*

²J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen, Loc. Cit.*

independen lain yang mempengaruhi variabel dependen sebesar 63% sebagaimana yang ditunjukkan oleh *R square*.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa lebih dapat disempurnakan lagi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variable motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat dari persamaan regresi $Y = 18,110 + 0,641 X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,338 > 1,729$).

B. Saran-saran

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

1. Bagi pihak perusahaan

Peneliti sangat mengharapkan bahwa motivasi kerja pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan, dan pihak perusahaan harus dapat meningkatkan faktor-faktor dimensi kinerja karyawan yang meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi dalam melakukan pelayanan kepada pelanggan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti yang lain

Dalam penelitian ini tentu saja masih mengalami banyak sekali kekurangan, karena adanya keterbatasan dari peneliti, sehingga peneliti berikutnya diharapkan perlu menjelaskan secara lebih lengkap dengan menambah teori yang mendukung.

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terutama yang menyangkut judul penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2004.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015.
- _____, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2011.
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Gomez Faustino C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Hasibuan Malayu S.P., 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Idrus Salim Al, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi : Peluang dan Tantangan Manajemen Koperasi*, UIN-Malang Press, 2008.
- Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2003.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Kencana, 2006.
- J Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.

- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Rangkuti Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2014.
- Richard McBain dan David Rees, *People Management: Teori dan Strategi*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Subagyo P. Joko , *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- _____, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Wilson Binangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : FANDI RAFSANJANI HASIBUAN
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir : Padangsidempuan, 19 Juni 1994
Kewarganegaraan : WNI
Agama : Islam
Alamat : Jln. Sutan Soripada Mulia Gg.Mesjid, Kelurahan Bonan Dolok, Kota
Padangsidempuan
E-mail : fandi.rafsanjani19@yahoo.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2000-2006 : SD Negeri 200117 Padangsidempuan
Tahun 2006-2009 : MTsN Padangsidempuan
Tahun 2009-2012 : SMK Teruna Padangsidempuan
Tahun 2012-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,1
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha
Yamaha Kota Padangsidempuan

Lampiran 1

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rodame Monitorir Napitupulu, M.M

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

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan.

Yang disusun oleh:

Nama : Fandi Rafsanjani Hasibuan
NIM : 12 230 0094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah 3 MB

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

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

Padangsidimpuan, Maret 2017

Rodame Monitorir Napitupulu, M. M

Lampiran 2

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i
Responden PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan”.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari bapak/Ibu/Saudara/i berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Saya berharap partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fandi Rafsanjani Hasibuan
Nim. 12 230 0094

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
5. Pendidikan Terakhir :
6. Gaji :
7. Lama Bekerja :

B. Jawablah pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda benar () pada jawaban yang dipilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut:

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

A. Angket X (MOTIVASI KERJA)

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

10.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					
11.	Dengan motivasi atau tanpa motivasi, saya dapat bekerja dengan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.					

B. Angket Y (KINERJA KARYAWAN)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi masalah yang muncul pada saat bekerja.					
4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpanbalik dari atasan saya.					
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
6.	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Kedisiplinan saya, dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja.					
9.	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					
10.	Saya selalu datang setiap hari.					
11.	Saya siap menerima risiko apabila saya melakukan kesalahan yang fatal bagi perusahaan.					
12.	Saya tetap merasa aman meskipun kinerja saya terus menurun.					

19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	54
20	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
21	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	54

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Lampiran 6

Statistik Deskriptif Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	21	26	54	865	41.19	8.750
Kinerja Karyawan	21	33	60	935	44.52	9.228
Valid N (listwise)	21					

Lampiran 7

Uji Normalitas

	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
N	21	21	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.19	44.52
	Std. Deviation	8.750	9.228
	Absolute	.173	.249
Most Extreme Differences	Positive	.173	.249
	Negative	-.155	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z	.794	1.141	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.555	.148	

Lampiran 8

Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	1624.571	14	116.041	8.851	.007
Kinerja karyawan *	Between Groups	Linearity	629.645	1	629.645	48.024	.000
Motivasi kerja		Deviation from Linearity	994.926	13	76.533	5.837	.020
	Within Groups		78.667	6	13.111		
	Total		1703.238	20			

Lampiran 9

Analisis Regresi Sederhana

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

Lampiran 10

Uji R Square (R^2)

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

Lampiran 11

Uji t

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

d. Penelitian Terdahulu

Tabel II.I
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Penelitian Peneliti
1.Suharto dan Budhi Cahyono (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2005)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.	Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasilnya belum diketahui karena sedang dalam proses penelitian untuk melihat hasil.
2.Bambang Guritno dan Waridin (Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama 2005)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah)	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitiannya adalah variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasilnya belum diketahui karena sedang dalam proses penelitian untuk melihat hasil.
3.H.Teman Koesmono (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum konsentrasi Perbankan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja	Data Analisis dengan menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) program AMOS	Hasilnya bahwa secara langsung motivasiberpengaruh terhadap kepuasan kerja	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan. Penelitian

Syariah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,2005)	Karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur	disertai dengan uji kesesuaian model (<i>Goodness of Fit</i>) pada persamaan struktural.	sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 0.003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar s1.183	ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasilnya belum diketahui karena sedang dalam proses penelitian untuk melihat hasil.
4.Shadare Oluseyi. A dan Hammed T. Ayo	<i>Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria</i>	Analisis data menggunakan metode multiple regresi statistik dan matriks korelasi.	Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel efektivitas kepemimpinan adalah variabel yang paling kuat berpengaruh pada kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasilnya belum diketahui karena sedang dalam proses penelitian untuk melihat hasil.