

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi Syari'ah**

**Oleh:
DHINAR APSARI
NIM. 082323012**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhinar Apsari
NIM : 082323012
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 2 Juni 2014

IAIN PURWOKERTO

Yang menyatakan,

Dhinar Apsari
NIM. 082323012

NOTA PEMBIMBING

Purwokerto, 2 Juni 2014

Hal : Skripsi
Sdri. Dhinar Apsari
Lamp : 5 (lima) eksemplar

Kepada :
Yth. Ketua STAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara

Nama : Dhinar Apsari
NIM : 082323012
Jurusan/ Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam/ Ekonomi Syari'ah
Angkatan Tahun : 2008
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)**

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut di atas untuk dapat dimunaqosahkan. Atas perhatian bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing

Iin Solikhin, M.Ag
NIP.19720805 200112 1002



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)

yang disusun oleh saudara/i: **Dhinar Apsari**, NIM. **082323012**, Program Studi: **Ekonomi Syari'ah**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto**, telah diujikan pada tanggal **10 Juli 2014** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E. Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Drs. Santosa 'Irfaan, M.S.I.
NIP. 19530112 198303 1 001

Vivi Ariyanti, S.H., M. Hum.
NIP. 19830114 200801 2 014

Pembimbing/Penguji Utama

Iin Solikhin, M. Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Anggota Penguji

Anggota Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M. Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto, 18 Juli 2014
Ketua STAIN Purwokerto

Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*”

(QS. Al-Insyirah: 6)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

“*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."*

(QS. Al-Baqarah: 286)

IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Terlantun do'a terucap syukur dari lubuk hati serta ta'zhim yang terdalam yang
senantiasa mengarungi buah karya ini
Aku persermbahkan kepada

Bapak suyudhi dan mamah sunarti
Yang selalu memberikan kasih dan sayang, motivasi serta do'a restu
Dalam setiap langkah yang kulakukan

Adikku, wahyu nari rahma dini dan ibnu qadavi yang selalu menyayangi
Dan menjadi penyejuk hatiku dalam suka maupun duka

Adi prasetya cahya wijayanto
Yang selalu membantuku, menemaniku dalam suka dan duka, memberiku
nasehat, semangat, serta kebahagiaan dan keceriaan

Teman-teman
Prodi ekonomi islam angkatan 2008

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan serta pertolongan kepada kita semua sehingga kita dapat bertindak, bekerja, dan berkarya demi mencari ridho-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, tabi'in dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya dan meneladani sunnahnya.

Penyusun menyadari bahwa penulisan skripsi ini selesai berkat doa, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun ingin menyampaikan terima kasih. Terutama kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M. Pd., Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Drs. H. Ansori, M. Ag., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Dr. Abdul Basit, M. Ag., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
5. Drs. H. Syufa'at, M. Ag., Ketua Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Ahmad Dahlan, M. S. I., Ketua Prodi Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

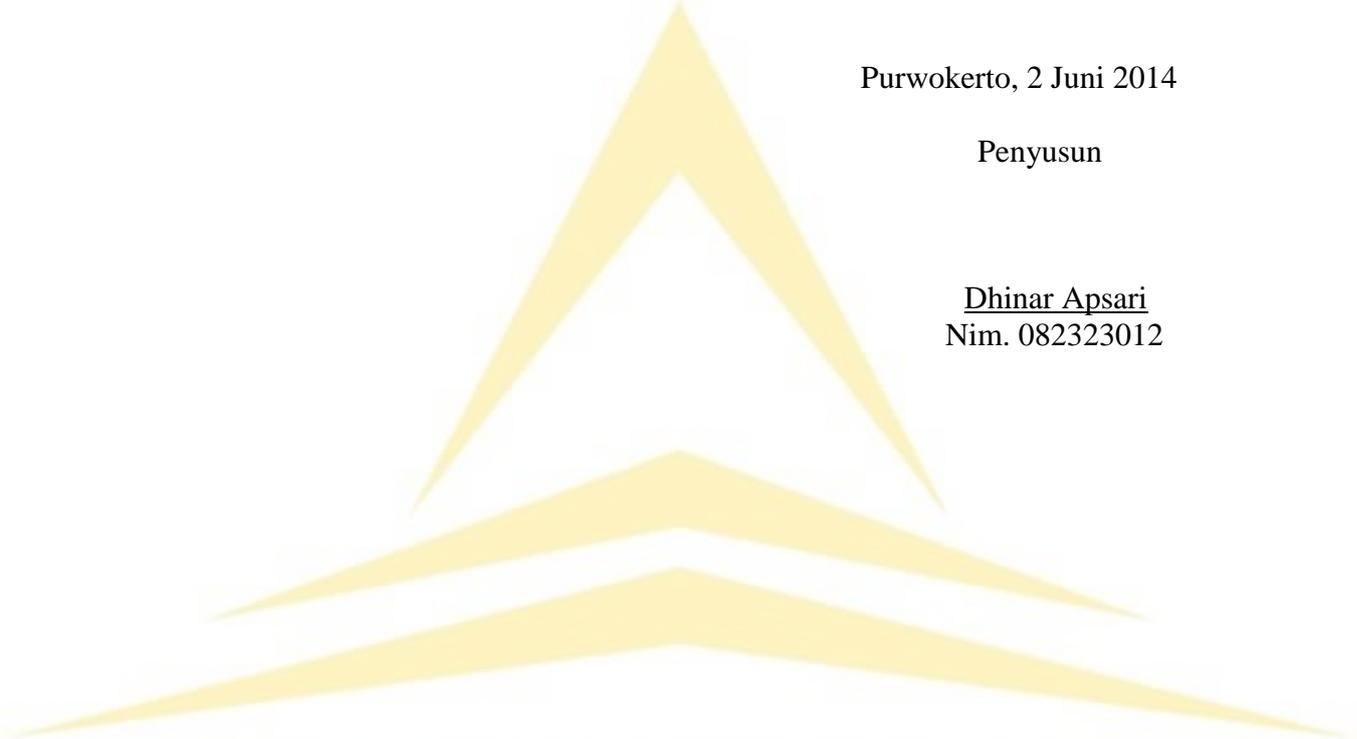
7. Iin Solikhin, M. Ag., Pembimbing yang dengan penuh kesabarannya membimbing penyusun sampai skripsi ini selesai dengan baik melalui pengarahan dan diskusi yang membangun.
8. Yoiz Shofwa Shafrani, M. Si., Dosen yang dengan penuh kesabarannya mau berbagi waktu untuk membimbing penyusun sampai skripsi ini selesai dengan baik melalui pengarahan dan diskusi.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi STAIN Purwokerto.
10. Segenap Staff Perpustakaan Stain Purwokerto.
11. Kepada Bapak dan Mamah tercinta terima kasih atas semua perhatian, kasih sayang, cinta, kepercayaan, nasehat dan doa yang tak pernah berhenti terucap disetiap langkah penyusun sehingga dapat menyelesaikan studi. Skripsi ini untuk Bapak dan Mamah.
12. Segenap keluarga besar penyusun yang selalu ada disaat suka maupun duka.
13. Saudara sekaligus teman bagi penyusun. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang selalu mendorong penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. CV. Triaji Kedunguter Banyumas terutama kepada bagian pesonalia yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan wawasan, data dan informasi yang mendukung dalam penelitian skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan yang tidak bisa dihindari penyusun sebagai manusia biasa. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Purwokerto, 2 Juni 2014

Penyusun

Dhinar Apsari
Nim. 082323012



IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor: 0543b/ U/ 1987. Tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	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	ḥ	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	rá	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ţá	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zá	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fá	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	Lam	L	' el
م	Mim	M	' em
ن	Nun	N	' en
و	Wawu	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

2. Vokal

1) Vokal tunggal (monoftong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
—	Fath}ah	A	A
—	Kasrah	I	I
—	D}ammah	u	U

Contoh: كَتَبَ - kataba يَذْهَبُ - yaz\habu
 فَعَلَ - fa'ala سَأَلَ - su'ila

2) Vokal rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَ —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ —	Fathah dan wawu	Au	a dan u

Contoh: كَيْفَ - kaifa هَوْلٌ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يَ...ا....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يَ...ِ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
	dammah dan	ū	u dan garis di

و ----	wawu		atas
--------	------	--	------

Contoh:

قَالَ - qāla

قِيلَ - qīla

رَمَى - ramā

يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbut}ah* ada dua:

1) *Ta marbutah* hidup

ta marbutah yang hidup atau mendapatkan *harakat fathah, kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah /t/.

2) *Ta marbut}ah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

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

contoh:

روضة الأطفال	Raud}ah al-At}fāl
المدينة المنوره	al-Madīnatu al-Munawwarah
طلحة	Talhah

5. Syaddah (tasydid)

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

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

6. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh:

الرَّجُل - ar-rajulu

القلم - al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	اكل	akala
Hamzah di tengah	تأخذون	ta'khudzūna
Hamzah di akhir	النوء	an-nau'u

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat

dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; dapat dipisah perkata dan dapat pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh:

وان الله لهو خير الرازقين : wa innallaha lahuwa khair ar-raziqin

فاوفوا الكيل والميزان : fa aufu al-kaila wa al-mizana



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAKSI	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II : LANDASAN TEORI TENTANG MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA	
A. Kerangka Teori	
1. Motivasi Kerja	17
2. Prestasi Kerja	43
B. Rumusan Hipotesis	
1. Kerangka Berpikir	49

2. Rumusan Hipotesis	49
----------------------------	----

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel Penelitian	
1. Populasi	52
2. Sampel	53
3. Metode Pengumpulan Sampel	53
D. Variabel Penelitian dan Indikator Operasional	
1. Variabel Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja	54
2. Indikator Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja	55
E. Pengumpulan Data Penelitian	
1. Kuisisioner	57
2. Observasi	58
3. Wawancara	58
F. Sumber Data Penelitian	
1. Data Primer	59
2. Data Sekunder	59
G. Analisis Data Penelitian	
1. Analisis Deskriptif	60
2. Uji Validitas Dan Reabilitas	61
3. Analisis Regresi Linier Berganda	62
4. Uji F	63
5. Uji t	65
6. Analisis Koefisien Korelasi (r)	66
7. Koefisien Determinasi (R^2)	68

BAB IV : GAMBARAN OBJEK DAN ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan CV. Triaji	
1. Sejarah Singkat Perusahaan	69

2. Lokasi Perusahaan	71
3. Visi dan Misi Perusahaan	71
4. Tujuan Perusahaan Memberi Motivasi	72
5. Struktur Organisasi Perusahaan	72
6. Aktivitas Perusahaan	75
B. Analisis Data Penelitian	
1. Analisis Deskriptif	78
2. Uji Validitas Dan Reabilitas	87
3. Analisis Regresi Linier Berganda	87
4. Uji F	91
5. Uji t	94
6. Analisis Koefisien Korelasi (r)	97
7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	98
C. Pembahasan Penelitian	99
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	117
B. Saran-saran	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

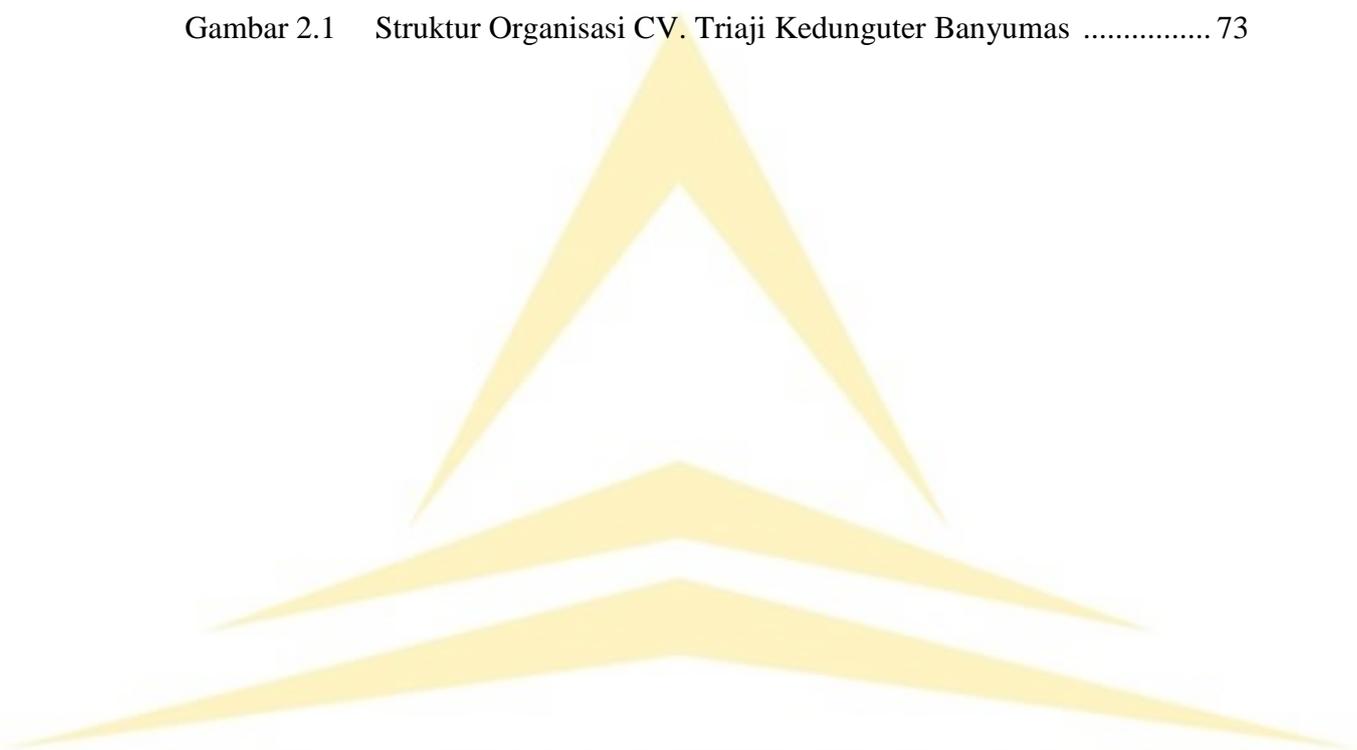
IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Analisis Deskriptif Variabel $X_{1.1}$	78
Tabel 1.2	Analisis Deskriptif Variabel $X_{1.2}$	79
Tabel 1.3	Analisis Deskriptif Variabel $X_{1.3}$	79
Tabel 1.4	Analisis Deskriptif Variabel $X_{1.4}$	80
Tabel 1.5	Analisis Deskriptif Variabel $X_{2.1}$	80
Tabel 1.6	Analisis Deskriptif Variabel $X_{2.2}$	81
Tabel 1.7	Analisis Deskriptif Variabel $X_{3.1}$	81
Tabel 1.8	Analisis Deskriptif Variabel $X_{3.2}$	82
Tabel 1.9	Analisis Deskriptif Variabel $X_{3.3}$	82
Tabel 1.10	Analisis Deskriptif Variabel $X_{4.1}$	83
Tabel 1.11	Analisis Deskriptif Variabel $X_{4.2}$	83
Tabel 1.12	Analisis Deskriptif Variabel $X_{5.1}$	84
Tabel 1.13	Analisis Deskriptif Variabel $X_{5.2}$	84
Tabel 1.14	Analisis Deskriptif Variabel $X_{5.3}$	84
Tabel 1.15	Analisis Deskriptif Variabel Y_1	85
Tabel 1.16	Analisis Deskriptif Variabel Y_2	85
Tabel 1.17	Analisis Deskriptif Variabel Y_3	86
Tabel 1.18	Analisis Deskriptif Variabel Y_4	86
Tabel 1.19	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	87
Tabel 1.20	Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda	89
Tabel 1.21	Rekapitulasi Hasil Uji F Anova ^a	93
Tabel 1.22	Rekapitulasi Hasil Uji t Coefficient ^a	95
Tabel 1.23	Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi	97
Tabel 1.24	Rekapitulasi Hasil Koefisien Korelasi (r)	98
Tabel 1.25	Rekapitulasi Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Teori Motivasi Abraham Maslow	24
Gambar 1.2	Konsep Model Motivasi	33
Gambar 1.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	49
Gambar 1.4	Kerangka Hipotesis Penelitian	50
Gambar 2.1	Struktur Organisasi CV. Triaji Kedunguter Banyumas	73



IAIN PURWOKERTO

**PENGARUH MOTIVASI KRJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)**

Dhinar Apsari

E-mail: adhynarprass91@yahoo.com

Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

CV. Triaji Kedunguter Banyumas merupakan salah satu perusahaan yang ada di wilayah Banyumas sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri rambut palsu (wig). CV. Triaji dalam menjalankan usahanya bersaing dengan CV atau PT lain yang bergerak di bidang yang sama dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan guna mencapai keberhasilan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satunya dengan dengan pemberian motivasi. Namun apakah dengan pemberian motivasi menurut Abraham Maslow berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan motivasi Abraham Maslow dan prestasi kerja menurut Edwin Flippo. Penelitian ini mengangkat permasalahan motivasi kerja karyawan CV. Triaji dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* dan pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi, dan wawancara. Adapun kuisioner yang digunakan adalah tertutup dengan memberikan skala Likert 5 sampai 1. Dalam analisisnya, menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien korelasi (r) serta uji koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis persamaan regresi linier berganda $Y = 10,164 + 0,139X_1 + 0,340X_2 - 0,180X_3 + 0,167X_4 + 0,222X_5$, yang bermakna bahwa tanpa adanya pengaruh kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 maka prestasi kerja (Y) sebesar 10,164. Hasil dari uji F juga menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 2,554. Sedangkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa hanya kebutuhan sosial X_3 mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (-1,331) \leq t_{tabel} (1,992)$. Berdasarkan hasil tabel regresi linier berganda kolom *standardized coefficient beta* dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan X_4 merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta terbesar yakni 0,431 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,273.

Kata kunci: motivasi kerja, prestasi kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan adalah sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya yang secara mikro dengan upaya mengadakan planning, meningkatkan kemampuan, dan mengelola karyawan atau pegawai sedemikian rupa sehingga diperoleh produktifitas yang tinggi. Sedangkan secara makro, pengembangan sumber daya dilakukan upaya pengembangan kualitas atau kemampuan sumber daya, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri.¹

Pengusaha yang berkecimpung dalam usaha bisnis selalu mempunyai tujuan diantaranya keuntungan usaha dan perluasan usaha, dan jika dalam perusahaan terdapat suatu kendala yang menghambat maka akan dicari alternatif permasalahannya. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam perusahaan tertentu sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan.²

¹ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 2.

² Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), hlm. 2.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dimulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang baik juga perlu dikembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja,³ dan prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar karyawan mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh perusahaan yaitu pemberian motivasi kepada para karyawannya.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁴ Motivasi ini berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan.

Menurut Danang Sunyoto, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang

³ Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), hlm. 263.

⁴ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 138.

dibebankan kepadanya.⁵ Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik.⁶ Proses adalah suatu cara yang sistematis untuk langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Sedangkan timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (*motivasi internal*) maupun berasal dari luar diri seseorang (*motivasi eksternal*).⁷ Kunci keberhasilan seseorang manajer dalam mengerahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawannya diharapkan tinggi.

Perilaku yang termotivasi cenderung meningkat pada saat manajer memberi karyawan berupa bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Pemberian bimbingan ini mungkin berlanjut pada penyempurnaan model peran karyawan yang berhasil, memberi petunjuk kepada karyawan bagaimana menyelesaikan tugas yang rumit dan membantu memecahkannya. Tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam

⁵ Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 18.

⁶ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 66.

⁷ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi*, hlm. 139.

menjalankan usahanya sehingga tercipta prestasi kerja yang baik. Dilain pihak perusahaan untuk dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuan yang telah diberikan karyawan pada umumnya berupa pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam istilah motivasi, Maslow berpendapat bahwa dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, seks dan tempat tinggal serta gaji (upah) yang diberikan cukup besar. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Hanya akan timbul kebutuhan yang di atasnya manakala kebutuhan yang di bawahnya telah terpuaskan, begitu seterusnya sampai pada jenjang tertinggi yaitu aktualisasi diri.⁸

Hal yang menarik jika dikaitkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri rambut palsu (wig), perusahaan tersebut juga memperhatikan karyawannya dengan memberikan beberapa motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penyusun Pada tanggal 10 September 2013 bahwa CV. Triaji Kedunguter Banyumas mulai memproduksi wig (rambut palsu) dari bulan April pada tahun 2009, dan kini

⁸ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, (Surabaya: Indeks, 2007), hlm. 147.

sudah memiliki omset penjualan sekitar Rp. 185.000.000,- . CV. Triaji saat ini memiliki 75 orang karyawan yang semuanya adalah perempuan yang terdiri dari ibu-ibu dan anak tamat sekolah beserta 5 orang staff, dan dalam setiap harinya proses produksi mendapat pengawasan untuk pengevaluasian hasil kerja, mulai dari jam masuk kerja, proses pembuatan rambut palsu (wig), hingga jam kerja berakhir. Tentunya hal ini melatih para karyawan untuk disiplin dalam bekerja.⁹ Perusahaan ini mempunyai berbagai macam produk, yang semuanya terbuat dari bahan dasar sintetis dan asli. Serta memberikan yang terbaik kepada konsumen dalam hal pelayanan dan kualitas yang dihasilkan.

Pada bagian keamanan CV. Triaji sangat memperhatikan para karyawan baik dari mulai masuk jam kerja hingga proses bekerja berakhir. Pada bagian administrasi dan keuangan ruangnya terletak ditengah lokasi pabrik, dan bagian ini juga terdapat ruang penerima tamu. Bagian produksi berada diruang paling belakang diawali ruangan mushola, ruangan kepala bagian, ruangan ceking dan ruang pengepakan. Proses pembuatan rambut palsu (wig) pun harus memenuhi standar karena jika terdapat cacat produksi, barang tersebut harus dibuat ulang dan diperbaiki. Dengan produk yang sudah sesuai standar maka akan meningkatkan penjualan dan laba persahaan.

Dalam menjalankan usahanya, CV. Triaji bersaing dengan perusahaan dibidang yang sama dengan mengoptimalkan prestasi kerja guna mencapai keberhasilan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pada perusahaan sangat

⁹ Bpk Mudjiono, bagian personalia, wawancara, pada tanggal 10 September 2013 Pukul 10.00 WIB

tergantung pada pemberdayaan berbagai sumber daya yang optimal pada perusahaan tersebut. Dengan kondisi tersebut pihak manajemen harus meningkatkan perhatian terhadap peranan atas keberadaan sumber daya manusia profesional yang mampu mengelola perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja. Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini menggunakan faktor motivasi menurut Maslow dan menjadi faktor terpenting dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

Selain proses produksi yang sudah berjalan di atas, CV. Triaji juga memperhatikan prestasi kerja dari karyawannya agar kualitas produk yang dihasilkan tidak mengalami penurunan yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperusahaan. Dengan kualitas karyawan yang bagus maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Salah satu hal yang menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian ini yaitu kendala yang dihadapi CV. Triaji adalah prestasi kerja karyawan yang masih lemah. Upaya untuk mengoptimalkan prestasi kerja salah satunya melalui pemberian motivasi. Bentuk pemberian motivasi oleh pihak manajemen CV. Triaji diberikan dengan metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung seperti pujian, penghargaan, bonus. Sedangkan metode tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang

gairah kerja/ kelancaran tugas, seperti ditambahkan fasilitas pendingin ruangan (kipas angin) dan mendengarkan musik ketika sedang bekerja agar para karyawan tidak merasa jenuh.¹⁰ Namun dalam hal sosial kurang terciptanya hubungan baik antara rekan sekerja, dikarenakan karyawan dalam bekerja lebih memilih untuk berkelompok antara yang muda dan yang ibu-ibu. Begitu pula dengan pertumbuhan dan pengembangan diri karyawan, perusahaan kurang memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, diharapkan dapat merangsang karyawan agar bekerja lebih giat sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk mempunyai kebutuhan motivasi yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti salah satu tingkatan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Namun apakah dengan pemberian motivasi menurut Maslow, karyawan CV. Triaji dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal inilah yang mendorong penyusun untuk mengadakan penelitian di CV. Triaji Kdunguter Banyumas terkait motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan data dan pengamatan atas permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka penyusun memutuskan untuk melakukan

¹⁰ Bpk Mudjiono, bagian personalia, wawancara, pada tanggal 10 September 2013 Pukul 10.00 WIB

penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan pandangan sekaligus sebagai pijakan dalam pembahasan selanjutnya, maka penyusun perlu untuk memberikan penegasan istilah yang dipakai dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas)”. Istilah tersebut adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.¹¹ Yang dimaksud dalam skripsi ini yaitu kekuatan yang timbul dari variabel motivasi yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Siagian P. Sondang motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya

¹¹ Anton M. Mulyono dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 644.

dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹²

Yang dimaksud dalam skripsi ini yaitu daya dorong seorang karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya guna mencapai tujuan sehingga menimbulkan prestasi kerja.

3. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Danang Sunyoto, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹³

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang kerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁴

C. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas penyusun menggunakan teori motivasi menurut Abraham Maslow, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas?
2. Di antara variabel kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi

¹² Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi*, hlm. 138.

¹³ Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner*, hlm. 18.

¹⁴ Anton M. Mulyono dkk, *Kamus Besar*, hlm. 393.

diri X_5 variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas.
- b. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai upaya motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi alat pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan dasar penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Pihak CV. Triaji Kedunguter Banyumas

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan untuk membantu memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Pembahasan mengenai motivasi dan aplikasinya. Oleh karena itu, penyusun akan kemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan bagi penelitian ini.

Menurut Abdurrahman Fathoni, *Sumber Daya Manusia* merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara, waktu, tenaga, dan kemampuannya dapat benar-benar dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.¹⁵

Wilson Bangun dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik (*extrinsic*

¹⁵ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 10.

motivation). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Manusia sebagai perencanaan, pengendali dan evaluasi sesuatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi sesuatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat penting.¹⁶

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian terpenting dari seluruh kegiatan bekerja dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang telah ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif.¹⁷

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, bahwa perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya didalam organisasi. Dan menyimpulkan bahwa “ada pengaruh hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi”.

¹⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 313.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 224.

Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah.¹⁸ Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Sri Agus Trianingsih STAIN Purwokerto dengan judul “*Industri Rambut Palsu Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus di Hair Wina Desa Karangbanjar Kec. Bojongsari Kab. Purbalingga)*” menjelaskan tentang bagaimana industri rambut palsu di Hair Wina dalam pandangan Islam. Apakah halal atau haram kegiatan usaha tersebut. Dengan metode penelitian kualitatif dan untuk pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Agus Trianingsih lebih menekankan pada hukum pembuatan rambut palsu.¹⁹

Catur Febriyanti Fajrin dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pengambilan sampel *sampling jenuh* dan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan uji validitas, reabilitas, serta regresi linier sederhana dihitung dengan SPSS *for windows Release 17.00*.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), hlm. 164-165.

¹⁹ Sri Agus Trianingsih, “*Industri Rambut Palsu Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus di Hair Wina Desa Karangbanjar Kec. Bojongsari Kab. Purbalingga)*”, Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2006.

Dapat disimpulkan bahwa besarnya uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa hasil r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang keberpengaruh yang signifikan. Hasil akhir diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 74,510 %.²⁰

Umi Kulsum dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*”, menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi yaitu dengan menjelaskan adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi, di mana motivasi di sini menggunakan teori Maslow dan prestasi kerja menggunakan teori Rao. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92 dengan koefisien determinan (R^2) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan rasa aman (X_2), sebab dalam hal ini dari variabel kebutuhan rasa aman (X_2) memiliki nilai beta terbesar dengan nilai sebesar 0,431.²¹

²⁰ Catur Febriyanti Fajrin: “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)*”, Skripsi, Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2011.

²¹ Umi Kulsum, Skripsi: “*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*”, <http://lib.uin-malang.ac.id/7489/1/B032200388.pdf>. diakses 26 Agustus 2013 pukul 15.00 WIB

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan dan pembahasan, maka penyusun membuat sistem penulisan yang akan terbagi menjadi beberapa bab, yang secara keseluruhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan pembahasan mengenai landasan teori dari penelitian ini berisi tentang pengertian motivasi, teori motivasi, tujuan motivasi, alat-alat motivasi, jenis motivasi, metode motivasi, model motivasi, azas motivasi, faktor yang mempengaruhi motivasi, motivasi dalam pandangan islam, dan dilanjutkan dengan pengertian prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, kegunaan penilaian prestasi kerja, pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja. Penjelasan selanjutnya mengenai rumusan hipotesis.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan indikator operasional, pengumpulan data penelitian, sumber data penelitian, dan analisis data penelitian.

Bab keempat merupakan gambaran objek dan analisis data penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, yang diawali dengan gambaran objek penelitian. Dalam bab ini, penyusun akan menguraikan tentang sejarah singkat CV. Triaji Kedunguter Banyumas, lokasi dan tujuan

perusahaan, visi dan misi, tujuan perusahaan memberi motivasi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Kemudian dilanjutkan penjelasan mengenai analisis data yang meliputi pengujian data statistik dengan analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, serta analisis koefisien korelasi (r) dan analisis koefisien determinasi (R^2) yang semuanya dicari dengan bantuan software *SPSS for windows release 21*, Kemudian dilanjutkan mengenai pembahasan dari hasil analisis data tersebut.

Bab kelima merupakan penutup, di mana penyusun menarik kesimpulan dari uraian-uraian bab selanjutnya. Selain itu penyusun mencoba mengemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi CV. Triaji Kedunguter Banyumas, dan kata penutup menjadi bagian akhir dari keseluruhan pembahasan skripsi ini.

Selanjutnya pada bagian akhir skripsi ini diikutsertakan pula lampiran-lampiran dan daftar pustaka yang menjadi rujukan bagi penyusun.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di CV. Triaji Kedunguter Banyumas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Di dapat bahwa variabel kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y), hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} (2,554) lebih besar dari F_{tabel} (2,34). Artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat pula.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai variabel kebutuhan fisiologis X_1 t_{hitung} (1,999) > t_{tabel} (1,992,) disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta 0,225. Variabel kebutuhan rasa aman X_2 t_{hitung} (2,106) > t_{tabel} (1,992), disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta 0,248. Variabel kebutuhan sosial X_3 t_{hitung} (- 1,337) ≤ t_{tabel} (1,992), disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta - 0,331. Variabel kebutuhan penghargaan X_4 t_{hitung} (3,273) > t_{tabel} (1,992),

disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta 0,431. Variabel kebutuhan aktualisasi diri X_5 $t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (1,992)$, disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta 0,270.

3. Variabel kebutuhan penghargaan X_4 merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta terbesar dari pada variabel lainnya yakni 0,431 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,273.

B. Saran-saran

Setelah mengkaji hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil analisis dapat diketahui bahwa faktor motivasi kebutuhan penghargaan (X_4) yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja, untuk itu CV. Triaji harus dapat mempertahankan dan bahkan bisa menambah motivasi-motivasi lainnya sehingga para karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya begitu pula akan meningkatkan profit perusahaan.
2. Perlu adanya peninjauan ulang kembali bagi perusahaan dalam kebutuhan sosial yakni hubungan interpersonal antar rekan sekerja agar

tercipta suasana kerja yang kondusif dan tidak adanya kecemburuan sosial karena dalam hal ini sangat penting pengaruhnya terhadap prestasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Azis, Fathul Aminudin. *Manajemen Dalam Persepektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan. 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. 2012.
- Catur Febriyani Fajrin. *Skripsi: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)*. Purwokerto: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto. 2011.
- Fathoni, Abdurrahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Gomes, FC. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. 2001.
- Hanafi, Mamduh M. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2004.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. 1984.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia kaya di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Hasibuan, Melayu SP. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2007.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2003.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2011.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survai*. Yogyakarta: LP3ES. 1987.
- Moh. Kasiram. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Yogyakarta: UIN-Maliki Press. 2010.

- Mulyono, Anton M dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1988.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1991.
- Nurgiantoro, Burhan dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2002.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indah. 2002.
- Proyatno, Duwi. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- _____. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 1988.
- _____. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 1995.
- Sri Agus Trianingsih. *Skripsi: Industri Rambut Paslu Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus di Hair Wina Desa Karangbanjar Kec. Bojongsari Kab. Purbalingga)*. Purwokerto: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto. 2006.
- Stephen P. Robbins and Marry Coulter. *Manajemen*. Jakarta: Indeks. 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS. 2012.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras. 2009.

Tukiran Taniredja dan Hindayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif; Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Umi Kulsum. *Skripsi: Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*. Diakses pada <http://lib.uin-malang.ac.id/7489/1/B032200388.pdf>. Tanggal 26 Agustus Pukul 15.00 WIB.

Wahjono, Sentot Imam. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Surabaya: Indeks. 2007.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. 2010.



IAIN PURWOKERTO