

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL TRANSIT SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

Oleh :

HIDAYATTUL HIKMA

NPM :1301280017



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL TRANSIT SYARIAH MEDAN**

Oleh :

HIDAYATTUL HIKMA

NPM: 1301280017

Program Studi Bisnis Dan Manajemen Syariah

Pembimbing

Drs. Sugianto, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2017**

Kepada Yth :

Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-

Tempat



Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap Skripsi mahasiswa Hidayattul Hikma yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan”**. Maka saya berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Pembimbing Skripsi

(Drs. Sugianto, MA)

ABSTRAK

HIDAYATTUL HIKMA. NPM 1301280017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan 2017. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Transit Syariah Medan yang berjumlah 20 orang. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua anggota populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket. Sedangkan teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang diolah melalui program komputer SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari Uji F diperoleh nilai untuk motivasi kerja $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $52,369 > 4,41$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Berdasarkan Uji Determinasi Nilai R Square 0,744 atau 74,4% menunjukkan sekitar 74,4% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel prestasi kerja. Sementara sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, Hotel.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr., Wb

Alhamdulillah segala puji hanya untuk ALLAH SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat beserta salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai (dengan suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain hanya kepada Allah kehendaknya kamu berharap.

Ya Allah, bersujud hamba kepadamu atas segala rahmat dan karuniamu yang engkau berikan kepadaku semoga langkahku tidak terhenti sampai disini karena perjalananku masih panjang dengan setumpuk cita-cita yang belum teraih. Berikanlah jalan terbaik dalam hidup ini yaitu jalan yang engkau ridhai.

Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL TRANSIT SYARIAH MEDAN** dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak akan berhasil dan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Usman dan Ibunda tersayang Mardianis yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing dan tiada henti mendoakan, memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis baik moril maupun materiil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S. PdI, MA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S. PdI, MA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S. Pd, M. Si, selaku Ketua Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam UMSU.
7. Ibu Dewi Maharani, S. Pd, M. Si, selaku Sekretaris Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam UMSU.
8. Bapak Drs. Sugianto, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya sebagai penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M. Si, selaku Dosen Penasehat Akademik pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak Bambang Yusisto selaku Manajer di Hotel Transit Syariah yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, dan memberikan pengarahan serta mengajari dan membantu penulis selama melakukan penelitian.
12. Buat Kakakku Faddilla Usmanita S. Kg, Adikku Nadia Tri Maisya dan Aulia Mauli Zahra serta seluruh keluarga yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberi semangat kepada penulis dalam dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada para sahabat-sahabat dan teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT. dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Medan, Maret 2017
Penulis

HidayattulHikma
1301280017

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Konsep Hotel Syariah	6
2. Prestasi Kerja.....	9
3. Motivasi Kerja.....	14
B. Kajian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Sumber Data	39
E. Defenisi Operasional Variabel.....	39
F. Teknik Dan Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisa Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Profil Hotel Transit Syariah Medan.....	48
2. Profil Responden	49
3. Deskripsi Variabel	51
4. Hasil Analisis Data	55
B. Pembahasan	61
1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	61
2. Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan	62
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Kajian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2	Kisi-kisi Angket.....	40
Tabel 3.3	Skala Likert	42
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Bagian/ Bidang	50
Tabel 4.4	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja	53
Tabel 4.6	Hasil Analisis Item Pertanyaan Motivasi Kerja	55
Tabel 4.7	Hasil Analisis Item Pertanyaan Prestasi Kerja	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y	57
Tabel 4.9	Hasil Uji F	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinasi	60
Tabel 4.11	Hasil Regresi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Abraham Moslow	19
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1	Histogram Kurva Normal.....	58
Gambar 4.1	Normal P-P Plot.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya bisnis di zaman modern seperti sekarang ini disebabkan karena banyaknya perusahaan atau perorangan yang menjalankannya. Salah satu bisnis yang banyak dijumpai pada sekarang ini adalah bisnis perhotelan. Ini disebabkan karena pangsa pasar dalam dunia perhotelan menjanjikan. Sehingga para pebisnis ataupun *investor* banyak yang tertarik untuk menanamkan modalnya.

Ditambah lagi pada saat ini bisnis-bisnis berbasis syariah mulai menjamur ditengah masyarakat, seperti: lembaga keuangan syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, rumah potong syariah, laundry syariah, toko buah syariah dan lain-lainnya. Tidak terkecuali dalam dunia perhotelan mulai juga dikembangkan hotel-hotel yang berbasis syariah yang bersaing dengan hotel-hotel berbasis konvensional.

Hotel syariah adalah hotel yang menerapkan syariah Islam kedalam kegiatan operasional hotel.¹ Kehadiran hotel dengan konsep syariah ini mengurangi *image* masyarakat bahwa hotel menjadi tujuan atau tempat maksiat, karena dengan hotel yang berkonsep syariah, maka peraturan-peraturan yang dijadikan acuan untuk menjalankan operasionalnya adalah hukum syariah islam.

Hotel Syariah dalam prakteknya tidak semata-mata berorientasi hanya keuntungan materi, namun juga berorientasi pada: mewujudkan kemaslahatan umat, mewujudkan keadilan dan pemerataan pendapatan, membangun peradaban yang luhur, menciptakan kehidupan yang seimbang dan harmonis.²

¹ Widyarini, "Pengelolaan Hotel Syariah di Yogyakarta" dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.VIII, h.2

² Muthoifin, "Fenomena Maraknya Hotel Syariah", dalam *University Research Colloquim* 2015, h.95

Dalam Islam juga memiliki prinsip-prinsip bisnis seperti: prinsip kesatuan (*tauhid*), prinsip kebolehan (*ibahah*), prinsip keadilan (*al-'adl*), prinsip kehendak bebas (*al-hurriyah*), prinsip pertanggungjawaban, prinsip kebenaran, prinsip kerelaan (*ar-ridha*) dan prinsip kemanfaatan.³

Hotel syariah menjadi wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja/karyawan tersebut maka manajemen hotel perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang Islami yang mendorong peningkatan prestasi kerja.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas maka perlunya dilihat peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁴

Penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah mealukan tugas-tugasnya dengan baik. Karena dengan memantau peningkatan prestasi kerja akan mengetahui bahwa karyawan dapat memenuhi sasaran dan target sebagaimana yang dikehendaki, baik secara kualitas dan kuantitas.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.⁵

Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik maka dibutuhkan motivasi yang dapat mendorongnya. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata

³ Abdul Warits, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Penerapan Prinsip-prinsip Syariah terhadap Minat Konsumen Hotel Syariah di Semarang", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 IAIN Walisongo, 2009, h.19-20

⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.94

⁵ *Ibid*, h.94

lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.⁶ Selama ini banyak yang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat belaka. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam Islam.⁷

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.⁸

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

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

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁹

Grand Transit Hotel Syariah adalah hotel keluarga dengan nuansa islami, berdiri sejak tahun 1995 terletak di Jl. Gajah Mada No.92 Medan-Indonesia yang tak jauh dari pusat kota, pusat belanja dan pusat kuliner Medan. Dan hotel ini memiliki fasilitas 35 kamar.¹⁰ Dalam Hotel Transit Syariah ini penulis melihat bahwa dalam kegiatan operasionalnya memiliki prinsip-prinsip syariah seperti

⁶ Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) h.386

⁷ Anoraga Bhirawa, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2, h.533-534

⁸ Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011, h. 33-34

⁹ Abdul Rahman, Al-Mubin: Al-Qur'an dan Terjemahnya (Semarang: CV. Asy-Syifa', t.th.), h.298.

¹⁰ Anonymous, "Grand Transit Hotel Syariah Medan", www.grandtransithotel.com, (diakses tanggal 21 Desember 2016)

mengecek status terhadap pasangan yang akan menginap, dilengkapi dengan fasilitas ibadah, peniadaan fasilitas yang dilarang syariat Islam, tidak adanya makanan yang diharamkan syariat di ruang makannya, dan juga kewajiban menutup aurat bagi semua karyawannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Grand Transit Hotel Syariah Medan, penulis melihat bahwa teori prinsip bisnis Islam dan praktek yang dijalankan hotel syariah ini tidak sesuai. Karena kenyataannya adanya semangat yang kurang dari para pegawainya. Ini dilihat dari bagaimana cara *security* acuh tak acuh dengan tamunya dan begitu juga dengan resepsionisnya yang tidak mengucapkan salam dan tidak menyebarkan senyuman, jika terus-terusan hal ini terjadi maka lambat laun tamu bisa enggan datang lagi. Jadi disini penulis melihat sepertinya para karyawannya kurang mendapatkan motivasi yang Islami dari atasannya sehingga prestasi kerja mereka tidak memenuhi harapan para tamu yang ingin menginap.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Hotel Transit Syariah Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana motivasi dapat berdampak terhadap prestasi kerja
- 2) Bagaimana pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai
- 3) Kurangnya mendapatkan motivasi dari atasan kepada karyawan menyebabkan penyelesaian suatu pekerjaan menjadi tidak efisien
- 4) Prestasi kerja karyawan kurang memuaskan

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada motivasi kerja dengan prestasi kerja pada hotel Transit Syariah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah

F. Manfaat Penelitian

- a) Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian khususnya mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan.
- b) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.
- c) Bagi Hotel Transit Syariah Medan, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pimpinan organisasi khususnya mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Landasan Teori

1. Konsep Hotel Syariah

a. Pengertian Hotel Syariah

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu.¹¹

Hotel syariah yang dimaksud disini adalah Hotel dengan Konsep syariah Islam, yaitu Hotel yang menerapkan Syariah dalam Agama Islam ke dalam operasional Hotel. Hotel Syariah dapat dikatakan sebagai Hotel yang muncul dan mengurangi image bahwa Hotel yang kebanyakan dipandang masyarakat awam sebagai tempat berkumpulnya maksiat baik itu perzinahan, narkoba, dan perbuatan negatif lainnya.

Maraknya hotel syariah dalam industri perhotelan telah menjadi tren baru bisnis akomodasi di beberapa daerah, termasuk di Indonesia. Bahkan, beberapa di antaranya menjadi ikon dakwah Islam bagi para pelancong yang ingin merasakan ketenangan dari fasilitas hotel syariah tersebut. Sebagaimana diungkapkan Riyanto Sofyan, pemilih dan praktisi hotel berlabel syariah “bahwa hotel berbintang sesuai konsep syariah memiliki pengalaman batin tersendiri bagi setiap tamu, karena banyak pelancong yang singgah, akhirnya merasa lebih tenang dan aman tinggal di hotel tersebut.”

¹¹ Wiku Suryomurti, “Mengetahui Hotel Syariah”,
<http://www.wikusuryomurti.com/mengetahui-hotel-syariah/>, (diakses tanggal 16 Januari 2017)

b. Aturan Berbisnis Hotel Syariah dalam Islam

Islam telah menggariskan sejumlah aturan yang harus diperhatikan bagi seseorang yang hendak berbisnis. Aturan ini ditetapkan agar seseorang mendapatkan keberkahan dan keutamaan tatkala sedang berbisnis. Diantara aturan berbisnis dalam konsep syariah sebagaimana disampaikan Syamsuddin Ramadhan dalam bukunya “Agar Bekerja Menuai Berkah: Bekerja di Bawah Naungan Sunnah Rasul,” adalah sebagai berikut:

1) Amanah dalam bekerja.

Seseorang harus memperhatikan dan memenuhi semua transaksi yang berhubungan dengan pekerjaannya, mulai dari waktu, tempat, jenis pekerjaan, kompensasi, dan lain sebagainya. Sebab, bekerja adalah akad (janji) yang disertai dengan sejumlah konsekuensi. Jika seseorang harus masuk dan mulai kerja jam 07.30 pagi, maka ia harus datang lebih awal atau tepat pada waktunya. Keterlambatan tanpa adanya unsur *syar'i* dianggap telah melanggar transaksi, hal ini dianggap tidak amanah.

2) Tidak berlaku curang.

Seseorang tidak boleh berlaku curang ketika diserahi suatu usaha tertentu. Larangan ini bersifat umum, mencakup orang yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk kecurangan adalah membuat laporan palsu, proposal yang dimark-up, mengeruk keuntungan pribadi dengan mengatas-namakan instansi atau tempat kerjanya, korupsi, kolusi, manipulasi dan lain sebagainya. Islam telah mengancam dengan ancaman yang sangat keras bagi para pelaku penghianatan dan kecurangan.

3) Tidak merampas hak orang lain.

Pada dasarnya, harta dan darah seseorang adalah terjaga. Seseorang tidak diperbolehkan merampas harta maupun kehormatan orang lain. Jika seseorang berprofesi dalam suatu pekerjaan yang berakibat pada terampasnya harta atau kehormatan saudaranya yang lain, maka ia telah berbuat suatu kezaliman. Hal ini sangat dilarang dalam Islam.

- 4) Tidak menipu, berdusta, bersumpah palsu, mengambil suap, dan menghibah.

Biasanya untuk meyakinkan atasan, klien, dan rekan bisnisnya, seorang karyawan tidak jarang melakukan sumpah palsu, berdusta, menipu, menyuap, menghibah, dan lainnya. Hal ini ia lakukan untuk menutupi kesalahan-kesalahan yang ia perbuat, atau untuk meraih tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Padahal kesemuanya itu termasuk perbuatan melawan syariah.

- 5) Tidak mengeksploitasi kecantikan dan ketampanan.

Pada dasarnya Islam telah melarang seseorang mempekerjakan orang lain untuk dieksploitasi kecantikan dan ketampanannya. Seorang mesti diperkerjakan berdasarkan kemampuan kerjanya. Karena akhir-akhir ini banyak sekali profesi yang mengeksploitasi kecantikan dan ketampanan seseorang, seperti: pramugari, bintang iklan, pramusaji, dan lain sebagainya. Bukan berarti profesi ini dilarang. Akan tetapi dalam bisnis syariah harus memahami dan melaksanakan kaidah-kaidah dalam profesi yang Islami. Misalkan seorang pramugari harus berpakaian sopan, normatif, dan sesuai budaya luhur bangsa, terlebih ia mau mengenakan jilbab.¹²

c. Ciri Khas Bisnis Hotel Syariah

Beberapa ciri yang membedakan hotel syariah dari hotel konvensional antara lain :

- 1) Peraturan Hotel Syariah

Berbeda dari hotel konvensional pada umumnya yang memberikan layanan sesuai peraturan hotel, namun untuk hotel berbasis syariah layanan yang diberikan tidak bertentangan dengan kaidah Islam, seperti: tidak memberikan izin kepada pasangan yang bukan muhrim kecuali memesan kamar yang berbeda.

¹² Muthoifin, "Fenomena Maraknya Hotel Syariah", dalam *University Research Colloquium*, 2015, h.96-97

2) Pengelolaan Dana

Dalam hal pengelolaan keuangan *investor* yang ingin berinvestasi dibisnis hotel syariah harus menyetujui prinsip *syar'i* selain itu untuk urusan perbankan, pemilik hotel diwajibkan menggunakan fasilitas perbankan syariah.

3) Fasilitas Hotel Syariah

Agak berbeda dari hotel konvensional pada umumnya dimana tersedia musallah khusus, alat shalat di masing-masing kamar, waktu pengingat adzan di dalam kamar, dan pada interior memasukkan unsur-unsur Islamiyah seperti tambahan kaligrafi.

4) Pelayanan

Dalam hal ini petugas atau pegawai yang bekerja di hotel syariah wajib berpakaian muslim, dan harus mengetahui betul prinsip dasar syariah.

5) Makanan dan Minuman

Di hotel syariah tidak menyediakan minuman yang berbau alkohol dan makanan yang tidak halal menurut Islam, karena itu tidak disediakannya fasilitas seperti klub atau diskotik.¹³

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan di butuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama oleh sebuah perusahaan yaitu mencari keuntungan. Oleh karena itu maka diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan tersebut dapat terlaksanakan.

¹³ Rifan, "Berapa Ciri Yang Membedakan Hotel Syariah dan Hotel Konvensional", <http://rifan-financindo.com/beberapa-ciri-yang-membedakan-hotel-syariah-dan-hotel-konvensional/>, (diakses tanggal 16 Januari 2017)

Bernardin dan Russel, 1993 dalam Edi Sutrisno memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.¹⁴ Menurut Byars dan Rue, 1984 dalam Edi Sutrisno mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya.¹⁵ Pada umumnya prestasi kerja Menurut Maier, 1965 dalam Edi Sutrisnodiberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹⁶

Dalam pendapat lain Prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.¹⁷

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.¹⁸

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:¹⁹

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang

¹⁴ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.150

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2013), h.67

¹⁸ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.151

¹⁹ Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2013), h.67-68

memiliki IQ diatas rata-rata: (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.²⁰

²⁰Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.152-153

d. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimana pun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai. Tentu saja apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Adapun menurut Murphy dan Cleveland dalam Panggabean mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya.

Adapun yang menyebabkannya antara lain:

- 1) Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan
- 2) Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi

- 3) Jika hasil penilaiannya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan prestasi karyawan
- 4) Pimpinan maupun bawahan menyadari penilaian yang buruk memengaruhi karier seseorang
- 5) Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan
- 6) Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.²¹

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dilihat dari sisi bahasa motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya yaitu *movere* yang berarti “mengerahkan”, atau memberikan dorongan yang menjadi pangkal seseorang melaksanakan sesuatu atau bekerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini di maksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan cenderung untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.²²

Menurut *George R.* dan *Leslie W.* bahwa motivasi adalah “... *getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.²³

²¹Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.153

²² Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.386

²³*ibid*, h.388

Menurut *Robbins*, 2007 dalam Rivai mendefenisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.²⁴ Sedangkan, menurut *Michael Armstrong*, 1994 dalam Rivai motivasi adalah sesuatu yang berbuat atau bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi merupakan suatu kondisi, energi, inisiasi yang menggerakkan, mengarahkan, membangkitkan tingkah laku manusia.²⁵

Sedangkan menurut John R.Schermerhorn Jr. c.s. dalam Winardi katanya: motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilakukan dalam hal bekerja.²⁶

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu sebagai berikut:²⁷

- 1) Motivasi Finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- 2) Motivasi Nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk *financial*/ uang, akan tetapi hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan sebagainya.

b. Pengertian Motivasi Kerja dalam Islam

Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik maka dibutuhkan motivasi yang dapat mendorongnya. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.²⁸ Selama ini banyak yang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan

²⁴*Ibid*

²⁵ Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital*(Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.860

²⁶ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*(Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.2

²⁷ Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership* (Jakarta: Bumi Aksara,2009), h.387

²⁸*Ibid*, h.386

duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat belaka. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam Islam.²⁹

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.³⁰

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³¹

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (Intrinsik) maupun dari luar (Ekstrinsik). Dan hal itu tidak bertentangan dengan ajaran Islam yang

²⁹Anoraga Bhirawa, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2, h.533-534

³⁰ Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011, h.33-34

³¹ Abdul Rahman, Al-Mubin: Al-Qur'an dan Terjemahnya (Semarang: CV. Asy-Syifa', t.th.), h.298.

menyeru agar manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.

c. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer, dan Douglas Mc Gregor.

a) F. W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jika besar imbalan bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.³²

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Greenberg dan Baron, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, sebagai berikut:

(1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow.

(2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

³² Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.122

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini yaitu:

- (a) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- (b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya.
- (c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- (d) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK.

(3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)

Sering pula disebut dengan *social needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

(4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri dan Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan

jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.³³



Sumber³⁴

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Abraham Moslow

c) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

(1) Need for Achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat

³³ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.122-124

³⁴ Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2013), h.95

dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

(2) *Need for Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

(3) *Need for Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

Teori kebutuhan dasar McClelland (1976), mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat.

Hasibuan (1999) dalam Sutrisno Edi mengemukakan bahwa kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja adalah: Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), Kebutuhan sosial dan Kebutuhan egoistis.³⁵

d) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

(1) Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Disebut juga *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan dll.

³⁵ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.128-130

(2) Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup: Kepuasan kerja, Prestasi yang diraih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karier, dan Tanggung jawab.

Kesimpulan dari teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain, pada diri para karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor ini berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, kondisi kerja, status pekerjaan dan jabatan, serta gaji yang cukup.³⁶

Walaupun banyak ahli yang mendukung teori ini, tetapi banyak pula yang memberikan kritik. Adapun isi kritik mereka itu terutama adalah:

- (a) Bahwa teori dua faktor itu bersifat *methode bound* (terikat kepada metodenya). Sehingga bila diuji dengan metode yang berbeda, maka hasilnya akan berubah.
- (b) Bahwa sudah menjadi kecenderungan orang untuk menyalahkan situasi di luar dirinya sebagai sumber ketidakpuasan, dan kecenderungan untuk mengklaim bahwa hal-hal yang sukses dan menyenangkan adalah berasal dari dirinya sendiri.
- (c) Bahwa metode yang digunakan oleh Herzberg tidak mengungkapkan hal-hal yang di tekan oleh individu.

³⁶Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h.131-132

- (d) Bahwa suatu kondisi kerja itu dapat menjadi puas atau ketidakpuasan tergantung dari komparasinya dengan orang lain.³⁷

Stoner dan Freeman (1994) dalam Edi Sutrisno mengkritik, bahwa teori dua faktor tidak memperhitungkan perbedaan individual. Suatu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pada diri seseorang bisa membawa kepuasan bagi orang lain. Di samping itu juga, terlalu menyederhanakan hubungan antara kepuasan dan motivasi. Namun demikian, teori tersebut dianggap sebagai sumbangan penting bagi pemahaman kita akan efek dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan motivasi.

Hasibuan (1999) dalam Edi Sutrisno, mengemukakan bahwa perbedaan teori Herzberg *two factor* dengan teori Maslow *need hierarchy* antara lain :

- (a) Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkatan, sedangkan Herzberg mengelompokkan atas dua faktor.
- (b) Maslow, semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedangkan Herzberg (gaji, upah dsb) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan saja; yang menjadi motivator ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu.
- (c) Teori Maslow, dikembangkannya hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedangkan teori Herzberg didasarkan atas hasil penelitian.
- (d) Faktor higienis sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. faktor higienis mencegah ketidakpuasan, tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan, seperti upah atau gaji yang tinggi. Faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi para karyawan ialah yang disebut motivator yang terdiri dari keberhasilan, penghargaan, pekerjaan, rasa tanggungjawab, dan faktor peningkatan.³⁸

³⁷*Ibid*, h.133-134

³⁸ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h.134

Implikasi teori ini ialah bahwa seseorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekadar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya. Yang dimaksud berkarya di sini, seseorang harus memiliki tiga aspek individual yang penting, yaitu:

(a) Motif Berprestasi

Mengandung pengertian dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses atau kemauan untuk melakukan sesuatu sebaik kemampuan yang ada padanya.

(b) Kepuasan Kerja

Adalah menyangkut pada sikap seseorang akan pekerjaannya dan ini merupakan reaksi emosional yang kompleks atas hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.

(c) Keterlibatan Kerja

seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaannya, memersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan dirinya.³⁹

e) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Kelima tingkatan kebutuhan Maslow dimodifikasi menjadi tiga kebutuhan saja, yaitu:

(1) *Existence* (Keberadaan)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Meliputi kebutuhan psikologi (lapar, haus, tidur), dan kebutuhan rasa aman.

³⁹ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h.135

(2) *Relatedness* (Kekerabatan)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Kebutuhan ini sebanding kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan prestise, dalam teori Maslow.

(3) *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.⁴⁰

Teori ERG ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Perbedaannya antara teori ERG dengan Maslow *needs hierarchy theory* adalah:

- Teori ERG, menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan Maslow
- Teori ERG, menyatakan bahwa jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.⁴¹

f) Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- (1) Malas dan tidak suka bekerja
- (2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab

⁴⁰ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.135-136

⁴¹*ibid*, h.137-138

- (3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- (4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.⁴²

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- (1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif
- (2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- (3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton
- (4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut :

- (a) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- (b) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.⁴³

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Teori ini dikemukakan oleh Vroom.⁴⁴

⁴²*ibid*, h.138

⁴³ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.138-139

⁴⁴*ibid*, h.140-141

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan didasarkan atas harapan, nilai, dan pertautan.

Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja. Daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya. Kaitan antara prestasi dengan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerja dengan pencaaian hasil tertentu. Kaitan antara usaha dengan prestasi ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi. Daya tarik teori harapan ini mengandung tiga hal, yaitu:

- (1) Teori ini menekankan imbalan. Terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan.
- (2) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. Teori harapan ini menekankan perilaku yang diharapkan dari para karyawan.
- (3) Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.⁴⁵

Model harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata bagi manajer mengenai bagaimana memotivasi bawahan. Seperti dijelaskan oleh Nadler dan Lawler (dalam Stone dan Freeman, 1994), implikasi ini meliputi:

- (1) Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap bawahan
- (2) Menentukan kinerja yang diinginkan

⁴⁵ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.141

- (3) Mengupayakan agar tingkat kinerja dapat dicapai
- (4) Mengaitkan imbalan dengan kinerja
- (5) Menganalisis faktor apakah yang mungkin meniadakan efektivitas imbalan
- (6) Memastikan bahwa imbalan ini memadai.⁴⁶

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.⁴⁷

Stoner dan Freeman (1994) dalam Edi Sutrisno menjelaskan bahwa kebanyakan pembahasan dan penelitian mengenai teori keadilan berpusat pada uang sebagai imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja. Seseorang membandingkan imbalan yang mereka terima untuk upayanya dengan imbalan yang orang lain terima. Jika mereka merasa ada ketidakadilan, suatu ketegangan berkembang dalam diri mereka. Mereka mencoba menyelesaikan ketegangan ini dengan menyesuaikan perilaku secara cepat.⁴⁸

Untuk memersepsikan keadilan tersebut, ada tiga aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, sistem yang berlaku yang menyangkut gaji, dan diri sendiri. Orang lain sebagai pembanding, untuk menilai apakah seseorang mendapat perlakuan yang adil dalam kehidupan organisasionalnya, ia bisa membandingkan dirinya dengan orang-orang yang ada di dalam organisasi itu. Diri sendiri sebagai pembanding. Setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang diri sendiri yang tercermin dari berbagai hal, seperti filsafat hidupnya, latar belakang sosial, pendidikan, usia, pengalaman, dan nilai-nilai yang dianut.⁴⁹

⁴⁶*Ibid*, h.142

⁴⁷ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.142

⁴⁸*Ibid*, h.143

⁴⁹*Ibid*

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu: Pengukuhan positif dan Pengukuhan negatif.

Prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respon.⁵⁰

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

- c) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

⁵⁰ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h.143-144

- d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- e) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- f) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- (5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.⁵¹

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.⁵²

2) Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

⁵¹Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h.116-118

⁵²*Ibid*, h.118

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi sangat dekat dengan karyawan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.⁵³

⁵³ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.118-120

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:⁵⁴

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

⁵⁴ Mitchael Hutomo Tanuwibowo, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa", dalam *AGORA*, Vol.3, h.62.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/ organisasi yang ada diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

B. Hasil Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan peneliti dengan pokok pembahasan ini bukan penelitian yang pertama telah banyak penelitian terdahulu. Diantaranya penelitian terdahulu adalah Stephani Indrisari Dwi Ardhani Skripsi Jurusan Ekonomi USM Surakarta Tahun 2005, Alaik Allama Skripsi Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo Tahun 2012, Agus Lukman Fitriyan Skripsi Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo Tahun 2011, Theodora Yatipai, John Montolal dan Sonny Gerson Kaparang Jurnal Administrasi Bisnis, I Nyoman Sudita Jurnal Bisnis dan Ekonomi, dan Rusdiyanto Jurnal Otonomi. Hasil penelitian-penelitian tersebut digambarkan sebagaimana pada tabel 2.1.

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Kajian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Stephani Indrisari	“Pengaruh Motivasi dan	Motivasi dan Kemampuan	Dari hasil penelitian menunjukkan nilai

	Dwi Ardhani	Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.”	Terhadap Prestasi Kerja	koefisien regresi dari setiap persamaan regresi bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai) ⁵⁵
2	Alaik Allama	“Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas	Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja	Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam

⁵⁵Stephani Indrisari Dwi Ardhani, “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta”, (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi USM Surakarta, 2005)

		Kerja Karyawan Baitu Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus”.	Karyawan	berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan BMT di kabupaten Kudus, sebesar 77,001. ⁵⁶
3	Agus Lukman Fitriyan	“ Pengaruh Etika Keja dan Motivasi Keja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang. “	Etika Keja dan Motivasi Keja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang Digunakan memenuhi kriteria pengujian yang digunakan. Hal ini menunjukkan Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktif itas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. ⁵⁷

⁵⁶Alaik Allama, “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitu Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus”, (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo, 2012).

⁵⁷ Agus Lukman Fitriyan, “ Pengaruh Etika Keja dan Motivasi Keja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang”, (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo, 2011)

4	Theodora Yatipai, John Montolal, Sonny Gerson Kaparang	“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado “	Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerja. ⁵⁸
5	I Nyoman Sudita	“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta “	Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kondisi ekstrinsik dan intrinstik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi ekstrinsik

⁵⁸Theodora Yatipai, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado “ dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, h.6

				dan intrinstik pekerjaan secara bersama-sama menjelaskan sebesar 49,4% dari prestasi kerja. ⁵⁹
6	Rusdiyanto	“ Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung “	Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variable motivasi yang berupa kepuasan kerja, kesempatan untuk maju dan kebijakan organisasi merupakan variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tulungagung. ⁶⁰

Penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu bahwa secara umum penelitian terdahulu menggunakan dua variable independen dan tidak secara khusus mengkaji tentang konsep dalam Islam. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan satu variable

⁵⁹I Nyoman Sudita, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta “ dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.3, h.157

⁶⁰Rusdiyanto, “ Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, dalam *Jurnal Otonomi*, Vol.12, h.55

independen dan lebih khusus mengkaji tentang motivasi kerja dalam pandangan Islam.

C. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen yaitu Motivasi Kerja dalam Islam dan variabel dependen Prestasi Kerja. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja. Kerangka penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2.



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah proporsi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.⁶¹ Proposisi adalah pernyataan tentang suatu konsep. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori, maka hipotesis yang peneliti lakukan adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan

⁶¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.50.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.⁶²

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.⁶³

Sedangkan jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁶⁴ Yaitu pengaruh motivasi kerja dalam Islam terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian penulis adalah Hotel Transit Syariah Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai bulan Maret 2017 di Hotel Transit Syariah Medan. Yang digambarkan pada tabel 3.1 berikut:

⁶² Narbuko Cholid, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.2

⁶³ Juliandi Azuar, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2015), h.12

⁶⁴ Rochaety Ety, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h.17

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu															
	Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■														
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■								
Seminar Proposal									■							
Pengumpulan Data										■	■					
Bimbingan Skripsi												■	■			
Sidang Skripsi														■		

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan yang berjumlah 20 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁶ Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Alfabeta, 2006), h.90.

⁶⁶*Ibid*, h.91

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.⁶⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Transit Syariah Medan berjumlah 20 orang.

D. Sumber Data

Jenis datanya adalah data ordinal yang diperlukan sebagai data interval. Untuk sumber data berasal dari data primer dan skunder yang dimana data primer berasal dari responden, sedangkan data skunder berasal dari buku kepustakaan.

- a. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari narasumber (sumber utama) guna untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan untuk selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian.⁶⁸ Dalam hal ini data langsung diperoleh dari Hotel Transit syariah Medan melalui angket.
- b. Data skunder adalah data yang merupakan pelengkap dari data primer yang diperoleh dari sumber penelitian dengan mempelajari berbagai sumber dan dokumen yang diperoleh dari objek penelitian yang memiliki relevansi.⁶⁹

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur. Adapaun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), h.96

⁶⁸ Wahyu Hairani Sitorus, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016, h.29

⁶⁹*Ibid*

kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:⁷⁰

- a. Daya Pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk Keahlian
- e. Membentuk Keterampilan
- f. Tanggung Jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

2. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Adapun indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut: ⁷¹

- a. Hasil kerja.
- b. Pengetahuan pekerjaan.
- c. Inisiatif.
- d. Kecekatan mental.
- e. Sikap.
- f. Disiplin waktu dan absensi.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1	Motivasi Kerja (X)	1. Daya Pendorong	1
		2. Kemauan	2
		3. Kerelaan	3

⁷⁰ Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.138

⁷¹*Ibid*, h.152-153

		4. Membentuk Keahlian	4
		5. Membentuk Keterampilan	5
		6. Tanggung Jawab	6,7
		7. Kewajiban	8,9
		8. Tujuan	10
2	Prestasi Kerja (Y)	1. Hasil kerja	1,2
		2. Pengetahuan pekerjaan	3,4
		3. Inisiatif	5,6
		4. Kecekatan mental	7
		5. Sikap	8
		6. Disiplin	9,10

F. Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁷²

1. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, berupa gambar, patung, film dan lain-lain.⁷³

⁷²Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.152-153

⁷³ Wahyu Hairani Sitorus, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016, h.30

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁷⁴ Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin.⁷⁵ Sebelum membuat daftar pernyataan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, hal ini akan digunakan sebagai patokan untuk menyusun instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Masing – Masing Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi menunjukkan hubungan antara variable yang satu dengan variable yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variable yang satu sebagai penyebab sedangkan yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variable

⁷⁴*Ibid*, h.142.

⁷⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h.65.

yang dependen. Sedangkan Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variable faktor penyebab (X) terhadap variable akibatnya (Y). Regresi Linear Sederhana atau sering disebut SLR (*Simple Linier Regression*) juga merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam produk untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Analisis dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.⁷⁶ Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment Pearson*, yaitu :

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

Keterangan

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*

X : nilai dari item (pertanyaan)

Y : nilai dari total item

N : banyaknya responden atau sample penelitian⁷⁷

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

⁷⁶Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.5.

⁷⁷*Ibid.*

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁷⁸

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*⁷⁹, yaitu:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

α : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rerata korelasi anatar item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .⁸⁰

⁷⁸Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.4.

⁷⁹*Ibid*, h.35.

⁸⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), h.140.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indevenden variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal.⁸¹

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/ Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/ signifikan atau tidak baik/ nonsignifikan. Jika model signifikan maka model biasa digunakan untuk prediksi/ peramalan, sebaliknya jika tidak baik/ nonsignifikan maka model regresi tidak bias digunakan untuk peramalan.

Persamaan :

$$F = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(n - 1)}$$

⁸¹*ibid*, h.153.

Dimana :

F = Besarnya F hitungan

n = Jumlah sample

K = Jumlah Variable

R^2 = Koefisien determinasi

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

5. Uji Model

Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable motivasi kerja dengan variable prestasi kerja.

Rumus Regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Y

X = Variabel X

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Berdasarkan persamaan diatas, maka persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PK = a + bMKI + \varepsilon$$

Keterangan:

PK = Variabel Prestasi Kerja

MKI = Variabel Motivasi Kerja Islam

a = Konstanta

b = Koefisiensi regresi

ε = error term

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Hotel Transit Syariah Medan

Hotel Transit Syariah merupakan salah satu hotel bernuansa Islami di kota Medan, yang disediakan untuk tamu bisnis, keluarga serta tamu lainnya. Secara geografis Hotel Transit Syariah terletak di Jalan Gajah Mada No.42 Medan-Indonesia. Tidak jauh dari pusat kota, tempat wisata, pusat kuliner dan tempat perbelanjaan.⁸²

Hotel Transit Syariah merupakan perubahan dari Hotel Transit yang berdiri sejak tahun 1993. Pada mulanya Hotel Transit Syariah merupakan hotel konvensional yang dimiliki oleh orang Melayu-Cina lalu di beli dan di renovasi sejak tahun 2014 lalu dan dirubah menjadi hotel yang bernuansa islami.⁸³

Hotel Transit Syariah memiliki jumlah karyawan 20 orang. Saat ini Hotel Transit Syariah menawarkan akomodasi dengan akses Wi-Fi gratis. Hotel ini memiliki fasilitas 35 kamar dan memiliki teras yang menampilkan pemandangan kota. Setiap kamar hotel dilengkapi dengan TV dan memiliki kamar mandi pribadi di setiap kamar. Beberapa area memiliki tempat duduk yang nyaman yang sesuai untuk bersantai.⁸⁴

Hotel Transit Syariah dalam kegiatan oprasionalnya memiliki prinsip-prinsip syariah seperti mengecek status terhadap pasangan yang akan menginap, dilengkapi dengan fasilitas ibadah, peniadaan fasilitas yang dilarang syariat Islam,

⁸² Anonymous, "Grand Transit Hotel Syariah Medan", www.grandtransithotel.com, (diakses tanggal 01 Maret 2017)

⁸³ Ibid

⁸⁴ Ibid

tidak adanya makanan yang diharamkan syariat di ruang makannya, dan juga kewajiban menutup aurat bagi semua karyawannya.⁸⁵

2. Profil Responden

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebar di Hotel Transit Syariah Medan kepada para karyawannya sehingga dapat dilakukan analisis atas data dari angket yang diperoleh. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer yaitu melalui program SPSS.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 20 orang. Sampel penelitian dari Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan. Berikut ini hasil identifikasi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-Laki	14 Orang	70%
2	Perempuan	6 Orang	30%
	Jumlah	20 Orang	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (70%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang (30%). Hal ini menunjukkan karyawan Hotel Transit Syariah yang berdasarkan angket didominasi oleh laki-laki.

⁸⁵Anonymous, "Grand Transit Hotel Syariah Medan", www.grandtransithotel.com, (diakses tanggal 01 Maret 2017)

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentasi
1	<25 Tahun	7 Orang	35%
2	25-40 Tahun	9 Orang	45%
3	>40 Tahun	4 Orang	20%
	Jumlah	20 Orang	100%

Dari tabel 4.2. diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia <25 tahun sebanyak 7 orang (35%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 9 orang (45%), sedangkan yang memiliki usia antara >40 tahun sebanyak 4 orang (20%). Hal ini menunjukkan karyawan Hotel Transit syariah yang berdasarkan angket kebanyakan berusia 25-40 tahun.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Bagian/ Bidang

No.	Bagian/ Bidang	Jumlah	Persentasi
1	Umum	2 Orang	10%
2	<i>Receptionist</i>	4 Orang	20%
3	<i>Administration</i>	2 Orang	10%
4	<i>House Keeping</i>	4 Orang	20%
5	<i>Cooking</i>	2 Orang	10%
6	<i>Laundry</i>	2 Orang	10%
7	<i>Room Boy</i>	2 Orang	10%
8	<i>Security</i>	2 Orang	10%
	Jumlah	20 Orang	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja dibagian umum berjumlah 2 orang (10%), yang bekerja dibagian *receptionist* berjumlah 4 orang (20%), yang bekerja dibagian *administration* berjumlah 2 orang (10%), yang bekerja dibagian *house keeping* berjumlah 4 orang (20%), yang bekerja

dibagian *cooking* berjumlah 2 orang (10%), yang bekerja dibagian *laundry* berjumlah 2 orang (10%), yang bekerja dibagian *room boy* berjumlah 2 orang (10%) dan yang bekerja dibagian *security* berjumlah 2 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Transit Syariah Medan banyak yang bekerja dibagian *house keeping* dan *receptionist*.

3. Deskripsi Variabel

a. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan atas dorongan berupa semangat yang diberikan atasan agar bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi. Persepsi itu diperoleh dengan menjawab angket yang diberikan kepadanya. Angket yang diedarkan tersebut merupakan pilihan dalam bentuk skala, yaitu skala likert. Jumlah responden yang menjawab angket yang diedar oleh peneliti sebanyak 20 orang. Keseluruhan angket tersebut dapat diolah. Deskripsi hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	30%	13	65%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
2	8	40%	11	55%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
3	5	25%	12	60%	2	10%	0	0%	1	5%	20	100%
4	8	40%	11	55%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
5	6	30%	13	65%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
6	8	40%	11	55%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
7	6	30%	13	65%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
8	8	40%	11	55%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%
9	5	25%	12	60%	2	10%	0	0%	1	5%	20	100%
10	8	40%	11	55%	0	0%	0	0%	1	5%	20	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan no.1, “Motivasi yang diberikan atasan menambah semangat kerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (65%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan no.2, “Saya memiliki kemauan yang besar untuk menyelesaikan setiap tugas yang di bebankan kepada saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan no.3, “Saya mengerjakan tugas saya dengan penuh semangat dan suka rela”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (60%),
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan no.4, ”Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari keahlian yang baru”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan no.5, “Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (65%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan no.6, “Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan no.7, “Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (65%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan no.8, “Dalam bekerja saya tidak melupakan setiap kewajiban yang dibebankan kepada saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan no.9, “Kewajiban yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (60%).
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan no.10, “Saya membuat rencana kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (55%).

Kesimpulannya bahwa dari pernyataan tentang motivasi kerja mayoritas karyawan menjawab setuju dengan rata-rata sebanyak 118 orang atau 590%. Ini menandakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

b. Variabel Prestasi Kerja karyawan

Variabel prestasi kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan tentang pencapaian atas hasil kerja yang dilakukannya. Persepsi itu diperoleh dengan menjawab angket yang diberikan kepadanya. Angket yang diedarkan tersebut merupakan pilihan dalam bentuk skala, yaitu skala likert. Jumlah responden yang menjawab angket yang diedar oleh peneliti sebanyak 20 orang. Keseluruhan angket tersebut dapat diolah. Deskripsi hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	25%	5	25%	5	25%	4	20%	1	5%	20	100%
2	10	50%	8	40%	1	5%	0	0%	1	5%	20	100%
3	7	35%	10	50%	2	10%	0	0%	1	5%	20	100%
4	8	40%	10	50%	1	5%	0	0%	1	5%	20	100%
5	5	25%	10	50%	4	20%	0	0%	1	5%	20	100%
6	4	20%	10	50%	5	25%	0	0%	1	5%	20	100%
7	5	25%	5	25%	5	25%	4	20%	1	5%	20	100%
8	10	50%	8	40%	1	5%	0	0%	1	5%	20	100%
9	7	35%	10	50%	2	10%	0	0%	1	5%	20	100%
10	8	40%	10	50%	1	5%	0	0%	1	5%	20	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan no.1, “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai yang diinginkan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (25%), setuju sebanyak 5 orang (25%), yang menjawab netral sebanyak 5 orang (25%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan no.2, “Saya mampu melaksanakan tugas saya dengan baik dan benar”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan no.3, “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diinginkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan no.4, ”Saya dapat memahami tugas yang diberikan kepada saya dengan baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan no.5, “Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan no.6, “Saya membuat rencana kerja untuk mencapai target kerja yang optimal”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan no.7, “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan cepat dan baik”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (25%), setuju sebanyak 5 orang (25%), dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang (25%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan no.8, “Saya memperhatikan kerapian bekerja pada pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan no.9, “Saya adalah karyawan yang jarang terlambat”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).

10) Jawaban responden tentang pernyataan no.10, “Absensi kehadiran kerja saya sangat baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (50%).

Kesimpulannya bahwa dari pernyataan tentang prestasi kerja karyawan mayoritas karyawan menjawab setuju dengan rata-rata sebanyak 76 orang atau 430%. Ini menandakan bahwa prestasi kerja sangat dituntut oleh karyawan.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas, berdasarkan tabulasi dua data (lampiran), maka berikut akan dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pernyataan. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditasan atau kepatuhan sesuatu instrumen penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Tabel 4.6

Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Motivasi Kerja)

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,920	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,958	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,829	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,958	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,920	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,958	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,920	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,958	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,829	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,958	0,444	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 20.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel motivasi Kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi Kerja)

No. Butir	r ² Hitung	r ² Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,776	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,812	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,905	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,904	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,836	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,809	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,776	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,812	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,905	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,904	0,444	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 20.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrumen adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Kerja (X)	0,793	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,786	Reliabel

Sumber: Diolah dari SPSS 20.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 (≥ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

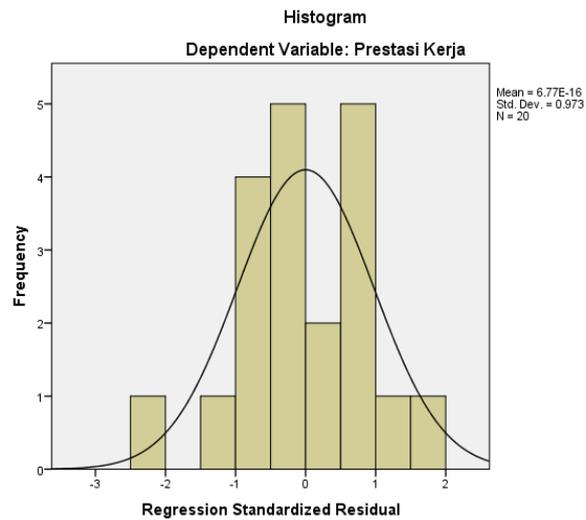
b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria Pengujian:

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

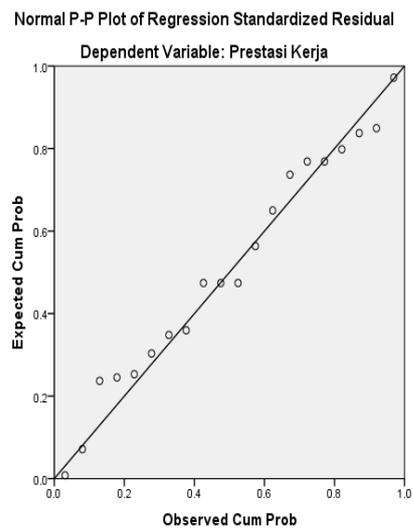
Gambar 4.1
Histogram Kurva Normal



Sumber : Diolah SPSS 20.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Gambar 4.2
Normal P-P Plot



Sumber: Diolah SPSS 20.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035.339	1	1035.339	52.369	.000 ^b
	Residual	355.861	18	19.770		
	Total	1391.200	19			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.0

Dari uji anova F test, di dapat F hitung sebesar 52,369 dengan tingkat signifikasi 0,000, untuk menghitung F tabel terlebih dahulu dihitung $df_1 = k - 1$, sedangkan $df_2 = n - k - 1 = 20 - 1 - 1 = 18$, maka F tabel sebesar 4,41.

Dari lampiran diperoleh bahwa F hitung = 52,369. Bila dibandingkan dengan nilai F tabel, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $52,369 > 4,41$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimana uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.730	4.44635

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,744 atau 74,4% menunjukkan sekitar 74,4% variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi kerja (X). Sementara sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain.

e. Uji Model

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun persamaan regresi linier sederhana penelitian ini adalah

$$PK = a + bMK + \epsilon$$

Hasil pengolahan data melalui SPSS dapat dilihat melalui tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.703	5.222		.518	.611
	Motivasi Kerja	.890	.123	.863	7.237	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.0

Dari tabel diatas, diperoleh hasil regresi:

$$PK = 2,703 + 0,890MK + 5,222$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 2,703. Hal ini bermakna bila variabel motivasi kerja konstan, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,703 unit.
- b. Nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,890. Hal ini bermakna bila motivasi kerja bertambah 1 unit, maka prestasi kerja bertambah sebesar 0,890 unit.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya mengenai deskripsi variabel motivasi kerja di Hotel Transit Syariah terhadap karyawannya diketahui bahwa Hotel Transit Syariah khususnya atasannya memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya. Tetapi dalam penelitian ini yang telah dilakukan pengujian melalui uji F variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Ini terlihat dari paparan data hasil penelitian diatas dengan uji hipotesis menggunakan pengolahan data statistic analisis regresi linier sederhana.

Dengan ketentuan dari nilai tabel *coefficients* yang dapat dilihat pada tabel 4.13 disimpulkan untuk menolak H_0 yang berarti koefisien regresi Motivasi Kerja adalah signifikan terhadap Prestasi Kerja

Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja maka tingkat prestasi kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan juga akan mengalami kenaikan. Dengan demikian pengajuan hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi motivasi kerja memberikan hal yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawannya.

2. Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan.

Dalam penelitian ini prestasi kerja dapat diukur dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi yang dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik lagi. Sedangkan motivasi kerja dapat diukur dengan daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Dari paparan data penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat prestasi kerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil Uji F dengan nilai R^2 sebesar 74,4%.

Hasil Uji Model menunjukkan bahwa pertama, nilai konstanta adalah sebesar 2,703. Hal ini bermakna bila variabel motivasi kerja konstan, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,703 unit. Kedua, nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,890. Hal ini bermakna bila motivasi kerja bertambah 1 unit, maka prestasi kerja bertambah sebesar 0,890 unit.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, oleh karena itu pihak Hotel Transit Syariah perlu memberikan motivasi lebih, baik motivasi secara umum dan motivasi yang islami agar karyawan semangat bekerja dan lebih giat untuk tercapainya tujuan dari Hotel Transit Syariah.
2. Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari variabel dan objek penelitian yang berbeda agar Hotel Transit Syariah menjadi salah satu hotel berbasis syariah terbaik di Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Al-Mubin: Al-Qur'an dan Terjemahnya (Semarang: CV. Asy-Syifa', t.th.).
- Abdul Warits, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Penerapan Prinsip-prinsip Syariah terhadap Minat Konsumen Hotel Syariah di Semarang", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 IAIN Walisongo, 2009.
- Agus Lukman Fitriyan, "Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang", (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo, 2011).
- Alaik Allama, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitu Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus", (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo, 2012).
- Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011
- Muthoifin, "Fenomena Maraknya Hotel Syariah", dalam *University Research Colloquim 2015*
- Anonymous, "Grand Transit Hotel Syariah Medan", www.grandtransithotel.com, (diakses tanggal 21 Desember 2016)
- Anoraga Bhirawa, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 2.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006).
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001).
- I Nyoman Sudita, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta" dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Juliandi Azuar, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2015).

- Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2013).
- Mitchael Hutomo Tanuwibowo, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa”, dalam *AGORA*, Vol.3
- Narbuko Cholid, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Rifan, “Berapa Ciri Yang Membedakan Hotel Syariah dan Hotel Konvensional”, <http://rifan-financindo.com/beberapa-ciri-yang-membedakan-hotel-syariah-dan-hotel-konvensional/>, (diakses tanggal 16 Januari 2017)
- Rivai dan Arvian Arifin, *Islamic Leadership* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Rusdiyanto, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, dalam *Jurnal Otonomi*, Vol.12.
- Rochaety Ety, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007).
- Stephani Indrisari Dwi Ardhani, “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta”, (*Skripsi*, Jurusan Ekonomi USM Surakarta, 2005).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2006).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).
- Theodora Yatipai, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wahyu Hairani Sitorus, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota”, *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016.
- Widyarini, “Pengelolaan Hotel Syariah di Yogyakarta” dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.VIII.
- Wiku Suryomurti, “Mengenal Hotel Syariah”, <http://www.wikusuryomurti.com/mengenal-hotel-syariah/>, (diakses tanggal 16 Januari 2017)
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008).

SURAT ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hidayattul Hikma
NPM : 1301280017
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Bisnis dan Manajemen Syariah
Tempat/ Tgl Lahir : Medan, 19 Maret 1996
Pekerjaan : Mahasiswa FAI UMSU

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan”** merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2017
Yang Menyatakan

Hidayattul Hikma

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI:

Nama : Hidayattul Hikma
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 19 Maret 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Jurusan : Bisnis dan Manajemen Syariah
Fakultas : Agama Islam
Anak Ke : Tiga (2) dari Empat (4) bersaudara
Ayah : Usman
Ibu : Mardianis
Alamat : Jln. Binjai Km. 10,5 Gg. Mesjid Lr. Sempurna
Status : Belum Menikah
No. Hp : 08566232549

PENDIDIKAN:

1. SDN 105275, Deli Serdang, Lulus tahun 2007.
2. MTs Miftahussalam, Medan, Lulus tahun 2010.
3. MAN 2 Model Medan, Helvetia, Lulus tahun 2013.
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Akhir Jurusan Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Tahun 2017.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2017

HIDAYATTUL HIKMA
NPM.1301280017

Lampiran 1. Gambaran Umum Hotel Transit Syariah

A. Sejarah Singkat Hotel Transit Syariah

Hotel Transit Syariah merupakan salah satu hotel bernuansa islami non alkohol di kota medan, yang disediakan untuk tamu bisnis dan keluarga serta tamu konvensi. Secara geografis Hotel Transit Syariah terletak di Jalan Gajah Mada no. 42 Medan -Indonesia. Tidak jauh dari pusat kota, perbelanjaan dan taman Gajah Mada tentunya.

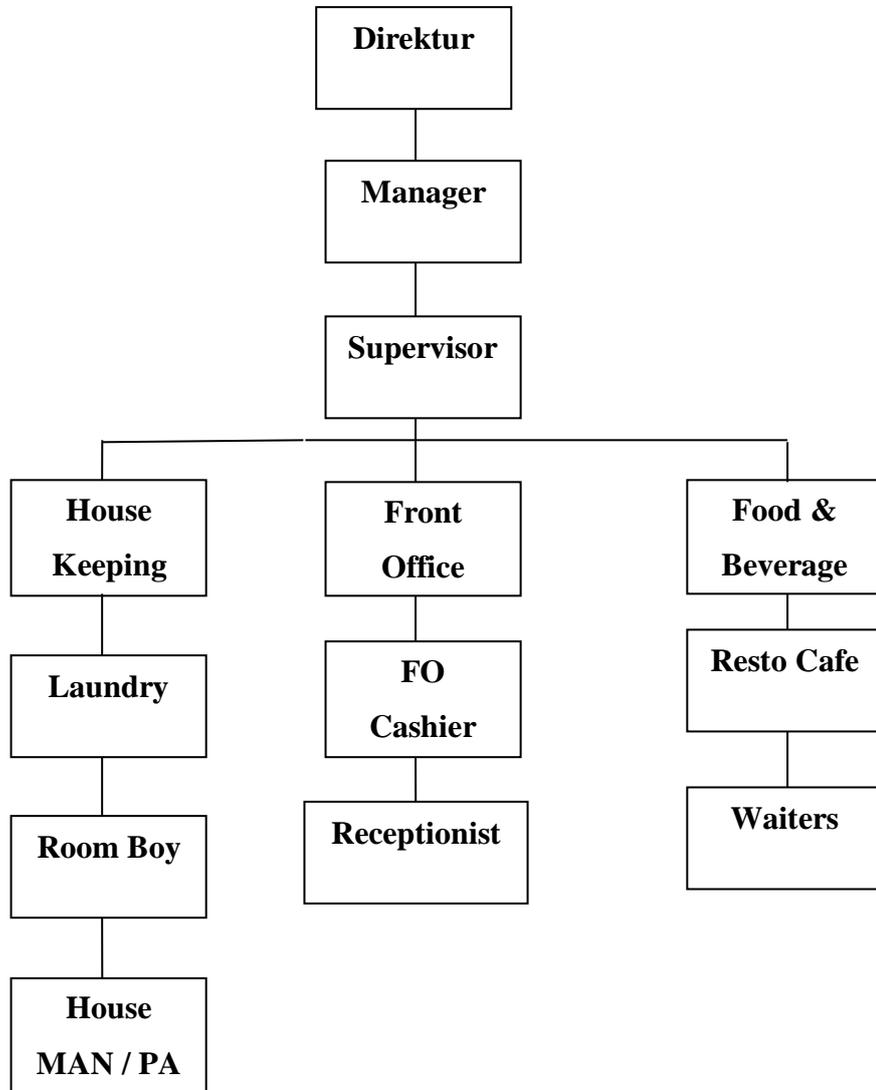
Hotel Transit Syariah merupakan perubahan dari Hotel Transit yang berdiri sejak tahun 1993. Pada mulanya Hotel Transit Syariah adalah hotel konvensional yang dimiliki oleh orang melayu-cina. Lalu dibeli dan renovasi sejak tahun 2014 yang lalu.

Hotel Transit Syariah memiliki jumlah karyawan 20 orang. Saat ini Hotel Transit Syariah menawarkan akomodasi dengan akses Wi-Fi gratis di Medan. Hotel ini memiliki teras dan menampilkan pemandangan kota. Setiap kamar hotel dilengkapi TV. Beberapa area memiliki area tempat duduk untuk kenyamanan, dan semua kamar memiliki kamar mandi pribadi.

B. Hotel Transit Syariah Daily Rates

TYPE	ROOM FHOTO	PERS ON PER ROOM	PRICE (1 NIGHT)	DESCREPTION
Studio Room		2	Rp. 225.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast.
Standard Room		2	Rp. 250.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast.
Deluxe Room		2	Rp. 285.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Family Room		3	Rp. 330.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Junior Suite		4	Rp. 360.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Extra Bed	-	-	Rp. 55.000	-

C. Struktur Organisasi Hotel



D. Deskripsi Tugas

Adapun deskripsi tugas dari struktur organisasi diatas adalah:

1. **Direktur** adalah pemimpin tertinggi dalam mengatur perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik didalam maupu diluar.

Tugasnya :

- a. Bertanggung jawab terhadap opsional.
- b. Membuat perencanaan.
- c. Menciptakan budaya.
- d. Menjalin komunikasi dengan perusahaan lain.
- e. Membuat keputusan.

2. **Manager** adalah orang yang mengelola operasional sehari-hari dalam manajemen hotel.

Tugasnya :

- a. Mengatur dan meneliti pemesanan, penerimaan. Pelayanan kamar, dan kegiatan pengurus / pelayan hotel.
- b. Mengawasi persiapan keamanan kebun dan pemeliharaan barang-barang.
- c. Merencanakan dan mengawasi bar / tempat minum, restoran, dan tempat / ruangan untuk konferensi.
- d. Memastikan terpenuhinya K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. **Supervisor** adalah pekerja yang berhubungan langsung dengan *manager*.

Tugasnya :

- a. Mengatur kerjanya para bawahannya (*staff*).
- b. Bertanggung atas hasil kerja *staff*.
- c. Membuat jadwal kegiatan kerjs untuk karyawan.

4. **House keeping** adalah bagian atau departemen yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberi dekorasi dengan tujuan agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan penghuninya.

Tugasnya:

- a. Menciptakan suasana hotel yang bersih, nyaman, dan aman.
- b. Memberikan pelayanan dikamar dengan sebaik-baiknya kepada tamu, supaya tamu merasa puas saat berkunjung maupun menginap di hotel.
- c. Penyiapan, penataan, dan pemeliharaan kebersihan outlet dan ruangan umum di hotel.

5. **Front Office** adalah suatu bagian depan dari suatu hotel, sebagai penjual kamar dan sering disebut dengan sellingroom.

Tugasnya :

- a. Menjual akomodasi hotel.
 - b. Menyambut dan mendaftarkan tamu-tamu yang *check-in*.
 - c. Melayani pemesanan kamar.
 - d. Memantau perkembangan situasi kamar secara akurat.
 - e. Menyiapkan berkas-berkas pembayaran tamu.
6. **Food & Beverage** adalah bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan yang terkait dari para tamu.

Tugasnya :

- a. Menyiapkan makanan dan minuman didalam hotel
 - b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B *cost*.
 - c. Menciptakan menu baru yang inovatif.
7. **Laundry** adalah salah satu bagian di dalam *housekeeping departement* pada satu atap hotel *mangement* yang bertanggung jawab atas semua cucian yang dikirimkan kepadanya.

Tugasnya :

- a. Membantu *departement Housekeeping* dalam menyediakan kebutuhan linen (handuk, seprai, selimut) untuk kamar hotel dan seragam karyawan.
8. **FO Cashier** adalah petugas hotel yang menangani keuangan kantor depan dengan mencatat semua fasilitas hotel yang digunakan tamu dan menerima pembayaran dari tamu-tamu yang *check-out*.

Tugasnya :

- a. bertanggung jawab atas *manager* kantor depan. Ia bertanggung jawab atas kelancaran operasional dan kelancaran administrasi keuangan di kasir kantor depan.

9. **Room Boy** adalah merupakan bagian yang bertugas dalam hal pemeliharaan kamar-kamar hotel. Seperti kebersihan, keindahan, dan kenyamanan tamu selama tamu berada di hotel tersebut.

Tugasnya :

- a. Melaksanakan kebersihan setiap kamar berikut kelengkapannya.
- b. Melaksanakan kebersihan *Roomboy station* dan *Roomboy Trolley* berikut kelengkapannya.
- c. Melaksanakan kebersihan setiap koridor.

10. **Receptionist** adalah menangani registrasi tamu, memberikan pelayanan sebelum tamu menginap serta melayani tamu check-out serta pembayarannya.

Tugasnya :

- a. Menyambut tamu yang datang di *front desk* dengan ramah dan sopan.
- b. Melakukan pendaftaran tamu.
- c. Mencatat uang deposit tamu untuk menginap.
- d. Menangani tamu *check-out*.
- e. Melayani penukaran mata uang asing kemata uang lokal.
- f. Memasukkan tamu yang sudah *chek-in* dalam satu laporan harian.
- g. Menghitung dan bertanggung jawab atas uang transaksi selama *staff* tersebut bertugas pada hari tersebut.

11. **Waiters** adalah pelayan restoran dan hotel khusus melayani tamu yang memesan makan dan minuman.

Tugasnya :

- a. Mengatur dan menyajikan makanan dan minuman sesuai dengan fungsi arahan dan cara untuk mendapatkan kepuasan tamu secara maksimal.
- b. Membersihkan semua meja, kursi termasuk peralatan lain seperti papan tulis, daftar menu dll.

- c. Mengambil makanan dari dapur dan mengembalikan piring kotor ke tempat cuci piring.
 - d. Mendengarkan keluhan tamu
 - e. Menyajikan makanan dan minuman dengan cara yang efisien dan sopan.
12. **House Man / PA** adalah : salah satu bagian yang berada didalam *housekeeping departement* yang menangani segala urusan mengenai kebersihan, kerapian, kenyamanan, semua area umum yang berpengaruh pada ketertarikan tamu.

Tugasnya :

- a. Melaksanakan kebersihan.
- b. Menyiapkan air aqua galon untuk karyawan di *office* lainnya
- c. Mendistribusikan setiap surat yang masuk ke departemen yang bersangkutan dan mengirim surat-surat keluar.
- d. Melaporkan segala kerusakan dan kehilangan kejadian yang tidak semestinya kepada HK.

Lampiran 2. Angket Penelitian

SURAT PENGANTAR

Yth. Ibu/Bapak/Sdr.....
di_Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir kuliah, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan. Adapun Judul penelitian ini adalah “Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan”.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan,
Hormat saya,

(Hidayattul Hikma)
Mahasiswa Universitas
Muhammadiyah Sumatera
Utara

Lampiran 5. Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-Laki	14 Orang	70%
2	Perempuan	6 Orang	30%
	Jumlah	20 Orang	100%

No.	Usia	Jumlah	Persentasi
1	<25 Tahun	7 Orang	35%
2	25-40 Tahun	9 Orang	45%
3	>40 Tahun	4 Orang	20%
	Jumlah	20 Orang	100%

No.	Bagian/ Bidang	Jumlah	Persentasi
1	Umum	2 Orang	10%
2	<i>Receptionist</i>	4 Orang	20%
3	<i>Administration</i>	2 Orang	10%
4	<i>House Keeping</i>	4 Orang	20%
5	<i>Cooking</i>	2 Orang	10%
6	<i>Laundry</i>	2 Orang	10%
7	<i>Room Boy</i>	2 Orang	10%
8	<i>Security</i>	2 Orang	10%
	Jumlah	20 Orang	100%

Lampiran 6. Output Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.809**	.721**	.809**	1.000**	.809**	1.000**	.809**	.721**	.809**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 2	Pearson Correlation	.809**	1	.693**	1.000**	.809**	1.000**	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 3	Pearson Correlation	.721**	.693**	1	.693**	.721**	.693**	.721**	.693**	1.000**	.693**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 4	Pearson Correlation	.809**	1.000**	.693**	1	.809**	1.000**	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 5	Pearson Correlation	1.000**	.809**	.721**	.809**	1	.809**	1.000**	.809**	.721**	.809**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6	Pearson Correlation	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.809**	1	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7	Pearson Correlation	1.000**	.809**	.721**	.809**	1.000**	.809**	1	.809**	.721**	.809**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 8	Pearson Correlation	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.809**	1.000**	.809**	1	.693**	1.000**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 9	Pearson Correlation	.721**	.693**	1.000**	.693**	.721**	.693**	.721**	.693**	1	.693**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 10	Pearson Correlation	.809**	1.000**	.693**	1.000**	.809**	1.000**	.809**	1.000**	.693**	1	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.920**	.958**	.829**	.958**	.920**	.958**	.920**	.958**	.829**	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Lampiran 7. Output Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.449*	.577**	.547*	.700**	.484*	1.000**	.449*	.577**	.547*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.047	.008	.013	.001	.031	.000	.047	.008	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 2	Pearson Correlation	.449*	1	.744**	.667**	.589**	.633**	.449*	1.000**	.744**	.667**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.047		.000	.001	.006	.003	.047	.000	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 3	Pearson Correlation	.577**	.744**	1	.892**	.629**	.652**	.577**	.744**	1.000**	.892**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.003	.002	.008	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 4	Pearson Correlation	.547*	.667**	.892**	1	.709**	.802**	.547*	.667**	.892**	1.000**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.000	.000	.013	.001	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 5	Pearson Correlation	.700**	.589**	.629**	.709**	1	.777**	.700**	.589**	.629**	.709**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.003	.000		.000	.001	.006	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6	Pearson Correlation	.484*	.633**	.652**	.802**	.777**	1	.484*	.633**	.652**	.802**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.031	.003	.002	.000	.000		.031	.003	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7	Pearson Correlation	1.000**	.449*	.577**	.547*	.700**	.484*	1	.449*	.577**	.547*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.008	.013	.001	.031		.047	.008	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 8	Pearson Correlation	.449*	1.000**	.744**	.667**	.589**	.633**	.449*	1	.744**	.667**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.000	.001	.006	.003	.047		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 9	Pearson Correlation	.577**	.744**	1.000**	.892**	.629**	.652**	.577**	.744**	1	.892**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.003	.002	.008	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 10	Pearson Correlation	.547*	.667**	.892**	1.000**	.709**	.802**	.547*	.667**	.892**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.776**	.812**	.905**	.904**	.836**	.809**	.776**	.812**	.905**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	11

Lampiran 8. Regresi Sederhana

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	39.8000	8.55693	20
Motivasi Kerja	41.7000	8.29775	20

Correlations

		Prestasi Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.863
	Motivasi Kerja	.863	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.
N	Prestasi Kerja	20	20
	Motivasi Kerja	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.863 ^a	.744	.730	4.44635	.744	52.369	1	18	.000	1.891

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035.339	1	1035.339	52.369	.000 ^b
	Residual	355.861	18	19.770		
	Total	1391.200	19			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

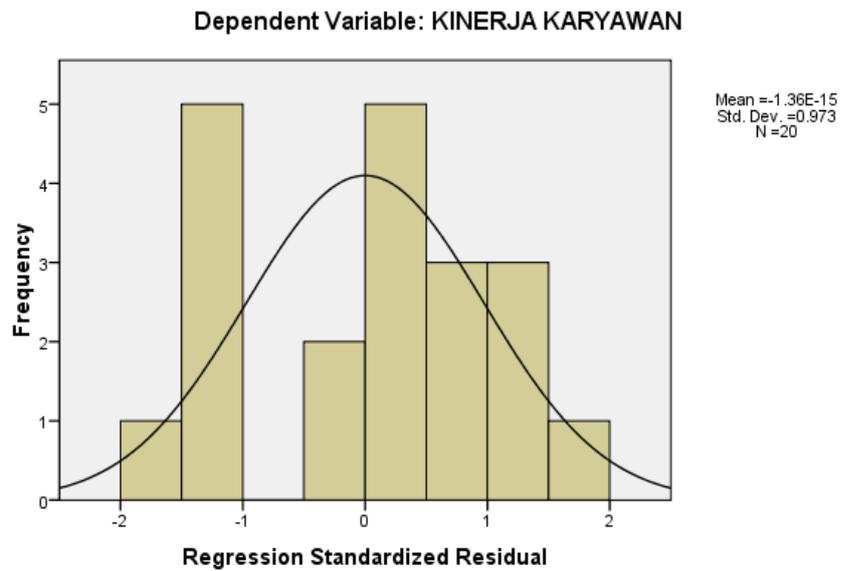
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.703	5.222		.518	.611
	Motivasi Kerja	.890	.123	.863	7.237	.000

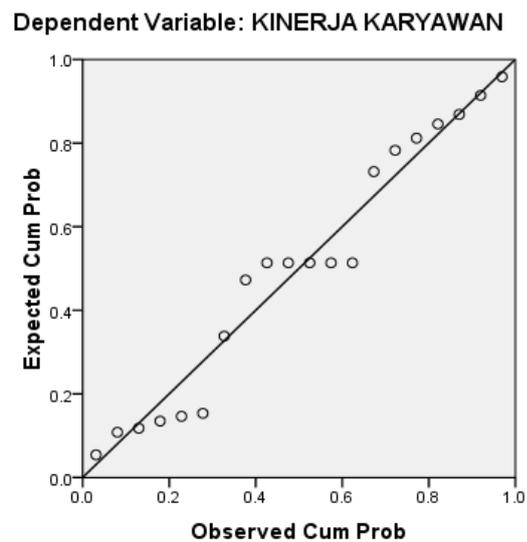
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas Asumsi Klasik

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 10. Tabel t

df	T	Df	t	df	T	Df	t	df	t
	0,05		0,05		0,05		0,05		
1	12,706205	21	2,079614	41	2,019541	61	1,999624	81	1,989686
2	4,3026527	22	2,073873	42	2,018082	62	1,998971	82	1,989319
3	3,1824463	23	2,068658	43	2,016692	63	1,998341	83	1,98896
4	2,7764451	24	2,063899	44	2,015368	64	1,99773	84	1,98861
5	2,5705818	25	2,059539	45	2,014103	65	1,997138	85	1,988268
6	2,4469118	26	2,055529	46	2,012896	66	1,996564	86	1,987934
7	2,3646243	27	2,05183	47	2,01174	67	1,996008	87	1,987608
8	2,3060041	28	2,048407	48	2,010635	68	1,995469	88	1,98729
9	2,2621572	29	2,04523	49	2,009575	69	1,994945	89	1,986979
10	2,2281388	30	2,042272	50	2,008559	70	1,994437	90	1,986674
11	2,2009852	31	2,039513	51	2,007584	71	1,993943	91	1,986377
12	2,1788128	32	2,036933	52	2,006647	72	1,993464	92	1,986086
13	2,1603687	33	2,034515	53	2,005746	73	1,992997	93	1,985802
14	2,1447867	34	2,032244	54	2,004879	74	1,992543	94	1,985523
15	2,1314495	35	2,030108	55	2,004045	75	1,992102	95	1,985251
16	2,1199053	36	2,028094	56	2,003241	76	1,991673	96	1,984984
17	2,1098156	37	2,026192	57	2,002465	77	1,991254	97	1,984723
18	2,100922	38	2,024394	58	2,001717	78	1,990847	98	1,984467
19	2,093024	39	2,022691	59	2,000995	79	1,99045	99	1,984217
20	2,0859634	40	2,021075	60	2,000298	80	1,990063	100	1,983971

Lampiran 11. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
Df untuk pembilang (N1)										
Df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI BISNIS & MANAJEMEN SYARIAH

SURAT PENGANTAR

Yth. Ibu/Bapak/Sdr.....
di_Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir kuliah, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan. Adapun Judul penelitian ini adalah “Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan”.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan,
Hormat saya,

(Hidayattul Hikma)
Mahasiswa Universitas
Muhammadiyah Sumatera
Utara

I. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyalang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya

1. Nama :.....
2. Umur :.....
3. Jenis Kelamin : Laki Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : Pendidikan Dasar (SD dan SMP)
Pendidikan Menengah (SMA dan SMK)
Perguruan Tinggi
5. Pekerjaan : PNS Karyawan Swasta

II. Petunjuk Menjawab

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda rumput (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.

Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara di tempat kerja.

A. PENGARUH MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Motivasi yang diberikan atasan menambah semangat kerja anda					
2	Anda memiliki kemauan yang besar untuk menyelesaikan setiap tugas yang di bebankan kepada anda					
3	Anda mengerjakan tugas anda dengan penuh semangat dan suka rela					
4	Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari keahlian yang baru					
5	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan					
6	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
7	Anda mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab					
8	Dalam bekerja anda tidak melupakan setiap kewajiban yang dibebankan kepada anda					
9	Kewajiban yang diberikan dapat anda selesaikan dengan baik					
10	Anda membuat rencana kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan					

B. PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai yang diinginkan					
2	Saya mampu melaksanakan tugas saya dengan baik dan benar					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diinginkan					
4	Saya dapat memahami tugas yang diberikan kepada saya dengan baik					
5	Saya adalah salah satu karyawan yang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan saya					
6	Saya membuat rencana kerja untuk mencapai target kerja yang optimal					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan cepat dan baik					
8	Saya memperhatikan kerapian bekerja pada pekerjaan saya					
9	Saya adalah karyawan yang jarang terlambat					
10	Absensi kehadiran kerja saya sangat baik					

