

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS UD. SUMBER REZEKI
DARUSSALAM DI SIPOLU-POLU KABUPATEN
MANDAILING NATAL)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TA. 2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS UD. SUMBER REZEKI
DARUSSALAM DI SIPOLU-POLU KABUPATEN
MANDAILING NATAL)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

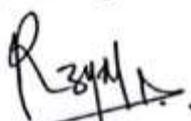
Oleh :

Indah Aminah Putri

NIM. 19090045

STAIN MADINA

Pembimbing I


Rizka Ar-Rahmah, M.E

Pembimbing II

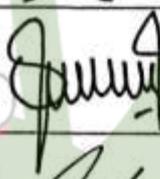

Muhlisah Lubis, M.M

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
T.A 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Indah Aminah Putri, NIM: 19090045 dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UD. SUMBER REZEKI DARUSSALAM DI SIPOLU-POLU KABUPATEN MANDAILING NATAL)” telah diuji dalam Ujian Sidang Munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang dilaksanakan pada 23 Agustus 2023.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Andy Hakim, M.M NIP. 198609252019031009	Ketua Sidang/Merangkap Penguji I		23/8/2023
2.	Rizka Ar Rahmah, M.E NIP. 199108042019032016	Sekretaris Sidang/Merangkap Penguji II		6/9/2023
3.	Vebri Sugiharto, M.M NIP. 198702082019031003	Penguji III		6/9/2023
4.	Mufti Fahrizal Harahap, M.M NIP. 198903292020121009	Penguji IV		6/9/2023

Mandailing Natal, Agustus 2023

Mengetahui,

Ketua STAIN Mandailing Natal



Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag

NIP. 197203132003121002

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi atas nama Indah Aminah Putri, NIM: 19090045 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal)”. Memandang bahwa proposal skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, 31 Juli 2023

Pembimbing I



Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

Pembimbing II



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001



LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Hal : Lembar persetujuan dan pengesahan

Lamp : -

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

STAIN Mandailing Natal

Di

Mandailing Natal

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Indah Aminah Putri

Nim : 19090045

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-
Polu Kabupaten Mandailing Natal)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Srata Satu pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

Pembimbing II



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Aminah Putri
NIM : 19090045
Tempat /tgl.Lahir : Jl. Abri, 07-09-2000
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : JL. Bhakti Abri Ling 4

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal)”, adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Indah Aminah Putri
Nim. 19090045

NOTA DINAS

Lampiran : 5 (lima) ekp
Hal : Skripsi
A.n. Indah Aminah Putri

Panyabungan, Juli 2023

Kepada Yth:
Bapak Ketua STAIN MADINA
di –

Panyabungan

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi atas nama Indah Aminah Putri, NIM: 19090045 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal)”, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

Untuk itu dalam waktu tidak berapa lama kami harapkan saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dari Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing I



Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

Pembimbing II



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Shalawat dan salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya sangat kita harapkan di akhirat kelak.

Sehubungan dengan terselesaikannya skripsi penulis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal)”, hal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, dan penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, dukungan, bimbingan, nasihat dan motivasi kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Ali Umri Harahap. Beliau memang tidak bisa menyelesaikan bangku pendidikan SMA nya karena adanya suatu kendala, namun beliau mampu mendidik penulis untuk memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih atas nasehat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan.
2. Pintu surgaku, Ibunda Nur Habibah Lubis. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala ini. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat untuk penulis.
3. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang telah memberikan persetujuannya terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
4. Bapak Andy Hakim, M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.

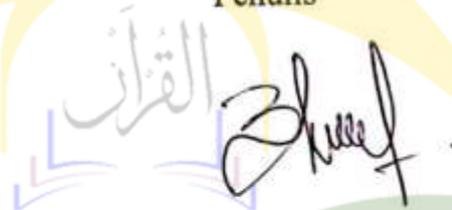
5. Ibu Muhlisah Lubis, M.M., selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
6. Bapak Arwin, M.A., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mendengarkan keluh kesah saya selama dibangku perkuliahan serta telah memberikan izin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
7. Ibu Rizka Ar-Rahmah, M.E., selaku Dosen Pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Muhlisah Lubis, M.M., selaku Dosen Pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan ilmunya selama penulis kuliah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
10. Bapak Suwoyo, selaku pemilik pabrik kerupuk UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
11. Saudara dan saudari kandung penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis yaitu Asmar Irfan Harahap, Syafruddin Harahap, Nur Aliyah Harahap, Muhammad Sanusi Harahap dan Nur Ainun Aslimi Harahap.
12. Sahabat-sahabat yang penulis cintai dan penulis banggakan. Lomsani, Melia Wahyuni, Ayu Ashari, Meida Atmasari, Nasrulloh Nst, yang telah banyak membantu dan membersamai proses penulis dari awal proposal sampai tugas akhir skripsi. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini. *See you on top, guys.*
13. Sahabat seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Tahun Akademik 2019 yang telah berperan banyak memberikan arahan, masukan, pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan ini. Dan seluruh

pihak yang memberikan bantuan kepada penulis selama ini namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

14. Dan yang terakhir, terima kasih kepada diri penulis. Hebat bisa tetap berdiri tegap dalam menghadapi segala lika liku hidup meskipun terkadang merasa jenuh dan ingin berhenti kuliah dikarenakan banyaknya masalah selama berada dibangku perkuliahan. Kamu hebat bisa sampai di titik ini, Indah.

Panyabungan, Agustus 2023

Penulis



Indah Aminah Putri

NIM. 19090045

STAIN MADINA

DAFTAR ISI

HALAM SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN ACC SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
LEMBAR NOTA DINAS	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7
G. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori	9
1. Motivasi	9
1.1. Pengertian Motivasi.....	9
1.2. Fungsi Motivasi.....	13
1.3. Tujuan Motivasi.....	14
1.4. Jenis-Jenis Motivasi.....	15
1.5. Teori Motivasi	15
1.6. Metode-Metode Motivasi	19
1.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1. Pengertian Kinerja	21
2.2. Fungsi Kinerja.....	21
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.4. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.5. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	25
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
B. Metode dan Desain Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Data Primer	33
2. Data Sekunder.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reliabilitas	36
2. Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas	37
b. Heteroskedastisitas	37
3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	38
4. Uji Hipotesis	38
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
b. Uji Parsial (Uji t)	39
c. Uji Koefisien Korelasi	39
F. Hipotesis Statistik.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Penelitian (Temuan)	41
1. Sejarah Singkat UD. Sumber Rezeki Darussalam	41
2. Visi dan Misi UD. Sumber Rezeki Darussalam	43
3. Struktur Organisasi	43
4. Karakteristik Responden Penelitian.....	45
B. Pengujian Hipotesis	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	28
Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Penyebaran Kuisioner	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 Uji Validitas Motivasi Kerja	47
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	49
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.8 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	51
Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas	52
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Sederhana.....	53
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	54
Tabel 4.13 Uji Koefisien Korelasi	55

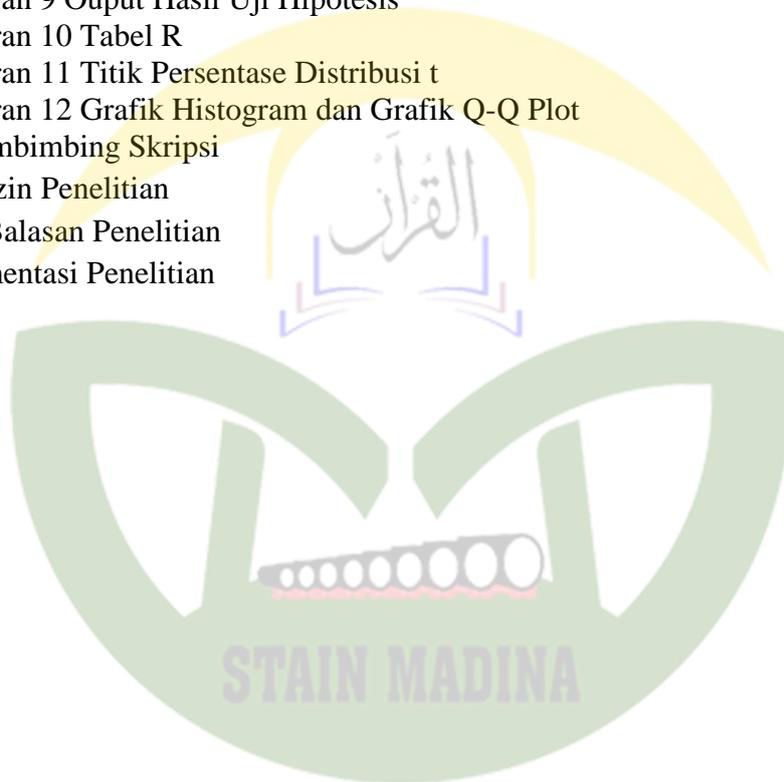
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Sumber Rezeki Darussalam	44
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	50
Gambar 4.3 Grafik Q-Q Plot.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (x)
- Lampiran 3 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (y)
- Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (x)
- Lampiran 5 Output Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (y)
- Lampiran 6 Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y
- Lampiran 7 Output Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Output Hasil Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 9 Ouput Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 10 Tabel R
- Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 12 Grafik Histogram dan Grafik Q-Q Plot
- SK Pembimbing Skripsi
- Surat Izin Penelitian
- Surat Balasan Penelitian
- Dokumentasi Penelitian



MOTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

Doa tanpa usaha adalah bohong. Sedangkan usaha tanpa doa adalah sombong. Orang lain tidak akan tahu *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian dari *success stories* kita.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil’alamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orangtua tercinta, ayahanda Bapak Ali Umri Harahap dan teristimewa Ibu Nurhabibah Lubis yang selama ini memberikan doa, semangat, nasehat, kasih sayang dan pengorbanan yang tidak tergantikan hingga adinda selalu tegar menjalani setiap rintangan. "Ya Allah Ya Rahman Ya Rahim, terimakasih telah Engkau tempatkan hamba diantara kedua malaikat-Mu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, membimbingku dan mendidikku dengan baik.

Terimakasih Ayah... Terimakasih Ibu...

ABSTRAK

Indah Aminah Putri (NIM: 19090045). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal. Sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai. Penelitian ini dilakukan di pabrik kerupuk UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, karyawan, masyarakat, dan peneliti berikutnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, dokumentasi, dan angket adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Metode analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, regresi linear sederhana, uji hipotesis, dan hipotesis statistik. Semua uji ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 23.

Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,01$ ($0,000 < 0,01$) nilai R sebesar 0,758 dan nilai R Square = 0,574 artinya motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar $0,574 \times 100\% = 57,4$ persen sedangkan 42,6 persennya lagi dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-7,615 < -1,679$ atau $7,615 > 1,679$). Dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan sebesar 0,758.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Indah Aminah Putri (NIM: 19090045). The Impact of Work Motivation on Employee Performance (UD. Sumber Rezeki Darussalam in Sipolu-Polu, Mandailing Natal Regency Case Study). The purpose of this study is to ascertain how employee performance is impacted by job motivation at UD. Darussalam's source of subsistence in Sipolu-Polu, Mandailing Natal Regency. The significance of human resources (HR) as potential drivers of all business activities makes them crucial for organizations. Companies with high-quality human resources can readily communicate their mission and goals to their workforce, enabling them to achieve their objectives. The UD cracker facility served as the site of this study. Work motivation is used as the independent variable and performance is used as the dependent variable in Sumber Rezeki Darussalam's study in the Sipolu-Polu Mandailing Natal District.

This study sought to ascertain how work motivation affected employee performance in part. Researchers, employees, society, and next researchers can all benefit from this research. In this thesis, quantitative descriptive research was used. 45 participants made up the sample for this investigation. Observation, recordkeeping, and questionnaires are the data collection techniques that are employed. This study analysis approach makes use of simple linear regression, hypothesis testing, normality, heteroscedasticity, validity, and reliability. Using the SPSS version 23 application, all of these tests were conducted.

At UD, work motivation partially improves employee performance. The Darussalam source of sustenance in Sipolu-Polu, Mandailing Natal Regency, is shown by a significance value of t of 0.000 which is smaller than $D = 0.01$ ($0.000 < 0.01$) a R value of 0.758 and a R Square value = 0.574, meaning that work motivation is able to explain the dependent variable or employee performance of $0.574 \times 100\% = 57.4$ percent while another 42.6 percent is explained by other variables. Based on the findings of the study, it can be said that work motivation affects employee performance positively and significantly, with a value of $-t_{count} < -t_{table}$ (or $t_{count} > t_{table}$ (or $7.615 > 1.679$). And there is a significant correlation between employee performance and work motivation.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam pertumbuhan globalisasi saat ini. Hal ini mengharuskan bisnis untuk dapat mengidentifikasi variabel-variabel apa yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling krusial yang harus diperhitungkan dalam pengembangannya untuk mengatasi hal tersebut karena dengan adanya SDM yang baik dan kompeten akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Semua proses bisnis berpotensi digerakkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap organisasi harus mampu menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu cara bagi bisnis untuk meningkatkan tingkat kinerja adalah dengan memotivasi individu di tempat kerja. Selain itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mencintai pekerjaan mereka karena hal tersebut dapat mengurangi *stress*. Dengan sumber daya manusia yang solid, hasilnya akan berdampak pada kemajuan perusahaan lebih awal dan juga sebaliknya. Kesuksesan sebuah organisasi akan terhambat jika kinerjanya di bawah *standart*.

Menurut penelitian **Permasari (2013)**, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang unggul akan lebih mudah bersaing dalam lingkungan ekonomi global saat ini. Karena persaingan yang ketat dalam dunia bisnis, semua bisnis berusaha untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan menentukan seberapa baik kinerja mereka sebagai karyawan. Hanya mereka yang bermotivasi tinggi dan memiliki keterampilan kerja yang baik yang akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Di era globalisasi sekarang ini, persaingan bisnis akan semakin ketat karena adanya persaingan produk lokal dan produk impor luar negeri.

Perusahaan Dagang Sumber Rezeki Darussalam yang berlokasi di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal merupakan salah satu produk dari produksi industri rumahan di Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Izin operasional SIUP telah diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Mandailing Natal (Pemda Madina). Perusahaan Dagang Sumber Rezeki Darussalam yang berlokasi di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal telah berdiri selama kurang lebih 22 tahun. Awal didirikan pada tahun 2000 dan telah berkembang pesat hingga tetap eksis sampai saat ini. Namun sejak tahun 2000, pendapatan produk biskuit alternatif perusahaan tidak stabil. Bisnis kerupuk UD. Sumber Rezeki Darussalam Sipolu-Polu menjual kerupuk bolak seharga Rp 3.000 per bungkus, dan pemasaran dilakukan di Kabupaten Mandailing Natal. Kerupuk tersebut juga mulai dijual di luar Kabupaten Mandailing Natal.

Murdiyah (2007) menegaskan bahwa "sumber daya lain tidak dapat diabaikan tetapi pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting." Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia itu sendiri agar tenaga kerja dapat beroperasi secara efisien, manajemen harus mampu mengorganisirnya. Manajemen harus membuat strategi baru untuk meningkatkan kemampuan pekerja jika kinerjanya rendah atau tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pabrik kerupuk UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal memiliki tenaga kerja sebanyak 45 orang, yakni 15 orang yang bekerja dalam proses (pencetakan, pengukusan, pengeringan, dan penggorengan) dan 30 orang dalam proses pengemasan kerupuk bolak potong. Seorang karyawan harus berkualitas tinggi dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat menyusun berbagai rencana pengembangan strategis dengan lebih tepat dan berkesinambungan. Dalam situasi saat ini, setiap bisnis membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik untuk memaksimalkan hasil perusahaan. Oleh karena itu, ada perlunya tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam proses kerja, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pencapaian tujuan organisasi (**Marpaung, 2022**).

Beberapa pekerja mengeluhkan bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan pada tingkat dan posisi yang sama. Mereka mengaku memahami bahwa dalam iklim ekonomi saat ini, pekerja harus diberi kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja karena masalah-masalah yang disebutkan di atas. Misalnya, beberapa karyawan memilih untuk merokok, menyeruput kopi, atau mengobrol dengan rekan kerja di kamar kecil sebelum atau sesudah jam kerja. Karyawan sering kali bertindak lalai dan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai selama jam kerja ketika manajer tidak berada di tempat untuk mengawasi para pekerja. Keinginan seseorang adalah hal yang memotivasi mereka untuk bertindak. Biasanya, orang bertindak untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi merupakan “suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk bertindak. Orang biasanya mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan”. Motivasi merupakan dorongan untuk mengatur seseorang dengan tujuan dan jarang muncul begitu saja. Suatu kebutuhan, keinginan, keinginan, dan dorongan merupakan istilah motivasi (**Mathis & Jackson, 2006**). Membangun motivasi diri dengan menciptakan perasaan, menetapkan tujuan, mendekati bayangan, bersemangat, dan berlatih keras. Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang memberi dorongan, menghasilkan dorongan, atau menghasilkan dorongan. Motivasi adalah istilah yang mengacu pada apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi seseorang adalah kemauan yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan. Orang biasanya bertindak untuk memenuhi keinginan. Dengan demikian, motivasi adalah keinginan yang terutama didorong oleh kebutuhan. Kata motivasi berasal dari kata *need* (kebutuhan), *want* (keinginan), *desire* (hasrat), dan *drive* (dorongan), yang semuanya berkaitan satu sama lain (**Mathis & Jackson, 2006**). Tingkatkan tingkat motivasi Anda dengan merumuskan ide, menetapkan tujuan, menyelesaikan sesuatu, bersemangat, dan berlatih keras. Definisi motivasi adalah sesuatu yang menciptakan dorongan, menciptakan keinginan, atau keduanya. Kata "motivasi" mengacu pada apa yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu.

Bangun motivasi diri dengan menghasilkan pikiran, menentukan tujuan, mencapai bayangan, antusias, dan berlatih kuat. Motivasi mampu diartikan menjadi sesuatu yang memberi keinginan, menghasilkan keinginan, atau menghasilkan dorongan. Motivasi adalah istilah yang mengacu pada apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Penghasilan yang ditawarkan, kesempatan promosi, atau jabatan, semuanya dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi tidak melihat status mereka sebagai sumber kesenangan di tempat kerja. Bagi mereka, produktivitas itu sendiri adalah tujuan dalam mengejar pemenuhan pekerjaan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai sumber daya manusia yang dibutuhkan setiap perusahaan untuk sukses. Motivasi yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Upah yang layak, bonus, penghargaan untuk asuransi kesehatan, tunjangan, lingkungan kerja yang baik, kesempatan untuk berkembang, dan promosi untuk personil yang berprestasi adalah beberapa cara untuk memotivasi anggota staf. Menentukan jenis motivasi kerja adalah tugas yang sulit karena setiap individu memiliki kebutuhan dan preferensi yang unik.

Kinerja didasarkan pada model alamiah yang mengintegrasikan input dan output serta berfokus pada masa depan, dan secara khusus dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap individu atau organisasi. Pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja sesuai dengan kewajiban dan tugas yang dialokasikan kepadanya disebut sebagai kinerja karyawan. Tugas umum karyawan meliputi perencanaan tugas, manajemen tugas, pengorganisasian tugas, dan pelaksanaan tugas. kemampuan kerja yang buruk, yang muncul dalam sikap dan perilaku karyawan dalam industri penjualan, mungkin merupakan akar dari kinerja karyawan yang buruk. Ketika beberapa staf tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi dengan klien, yang membuat mereka kurang efektif dalam memikat pelanggan dan menegosiasikan kesepakatan penjualan. Kinerja karyawan dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan ini karena setiap bisnis bercita-cita untuk melampaui ekspektasi sebelumnya. Bisnis bertujuan untuk memotivasi karyawan

dengan menawarkan insentif, peluang untuk sukses, pekerjaan yang lebih memuaskan, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Karena setiap perusahaan ingin mencapai tujuan terbaiknya sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya, maka kinerja karyawan dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Dengan memberikan penghargaan, kesempatan untuk berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan, pemilik usaha berusaha mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian terhadap permasalahan yang timbul dan mengkaji masalah yang diangkat menjadi judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal)”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ialah suatu bagian dari proses penelitian yang bisa dipahami menjadi upaya buat mendefinisikan persoalan penelitian dan menghasilkan definisi jadi sebagai terukur.

Sesuai latar belakang persoalan, maka identifikasi persoalan pada penelitian ini ialah:

1. Motivasi dan kemampuan kerja yang rendah mengakibatkan kinerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal belum dapat mencapai target.
2. Rekan kerja yang serta syarat kerja yang tak mendukung bisa mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal kurang nyaman melakukan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah penelitian ialah keputusan peneliti tentang apa yang akan dimasukkan dan dikeluarkan dalam penelitian. Tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk mencegah penyimpangan atau penyebaran pokok masalah sehingga penelitian menjadi lebih fokus dan terarah.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membuat batasan masalah dalam penelitian ini agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas yaitu :

1. Variabel x (motivasi kerja) terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan prestasi dan aktualisasi diri.
2. Variabel y (kinerja karyawan) terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengawasan dan bekerja sama.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah penyajian pertanyaan yang akan diteliti dalam penelitian. Rumusan masalah harus singkat, padat, dan jelas. Rumusan masalah harus berupa kalimat tanya ditinjau dari pertanyaan, subjek, objek dan variabel penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal ?
2. Bagaimanakah signifikansi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan apa pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan penelitian ini berhubungan dengan rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan baru. Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal).
2. Mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal).

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan kegunaan dari hasil penelitian yang dapat diperoleh oleh berbagai pihak dari penelitian yang telah dilakukan. Kegunaan penelitian ini memiliki hubungan dengan tujuan penelitian.

Dari tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah :

a) Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus UD. Sumber Rezeki Darussalam di Sipolu-Polu Kabupaten Mandailing Natal).

b) Manfaat Secara Praktis

1. Bagi penulis, yaitu untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah STAIN Madina.
2. Bagi akademisi, yaitu sebagai sumbang pikiran dan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai motivasi kerja yang baik bagi karyawan.
3. Bagi UD. Sumber Rezeki Darussalam, yaitu sebagai bahan masukan untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan diamati oleh peneliti (Sujarweni, 2015). Definisi operasional variabel memungkinkan peneliti untuk mengetahui ukuran variabel sehingga mereka dapat mengetahui seberapa baik atau buruk pengukuran tersebut sehingga mereka dapat menghindari kesalahan atau kesalahan dalam pengukuran.

Adapun variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Skala
1.	Motivasi Kerja (x)	Menurut Maslow (2013) motivasi didefinisikan sebagai tenaga pendorong dari dalam yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.	Likert
2.	Kinerja Karyawan (y)	Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan.	Likert