

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT DIMPET DHUFAFA**



**Oleh :**

**Sori Maiyuning**

**NIM 13180229**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya Perbankan Syariah (A.Md)**

**PALEMBANG**

**2016**

**Surat Pernyataan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sori Maiyuning

NIM : 13180229

Jurusan/ Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi / karya saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan” ini merupakan hasil karya sendiri, bebas dari segala unsur plagiat. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi / karya tulis ini terkandung unsur atau ciri plagiasi dan bentuk-bentuk peniruan lain yang di anggap melanggar peraturan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2016

Yang membuat pernyataan

Sori Maiyuning

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Doa adalah nyanyian hati yang selalu dapat membuka jalan terang ke singgasana

Tuhan, meskipun terhimpit didalam tangisan jiwa (Kahlil Gibran).

Gelap tanpa sudut, hitam tanpa wujud, samar tanpa maksud, terangi rembulan  
disetiap sisi, lenyap tak berarti hilang, diam tak berarti lupa, jauh tak berarti putus,  
karena kita ada satu ikatan persahabatan yang akan kita jaga hingga saat nanti. . .

Lakukan apa yang bisa kamu lakukan, tetapi jangan lakukan apabila yang kamu lakukan  
tidak membuat keadaan menjadi lebih baik. . .

Hidup adalah proses, pilihan dan perjuangan.

Teriring sujud syukur kepada Allah SWT serta Sholawat dan salam untuk Nabi  
Muhammad SAW., karya tulis ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibuku tercinta yang dengan kasih sayang, kesabaran, kegigihan dan pengorbanan dalam mendidik dan membesarkan penulis.
2. Kakak dan Adikku tersayang, serta keluarga besarku terimakasih atas cinta dan dukungannya.
3. Sahabat-sahabatku, terima kasih atas perhatian, dukungan serta kebersamaannya dan yang selalu memotivasiku
4. Teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2013
5. Almamaterku yang kubanggakan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di lembaga amil zakat dompet dhuafa sumatera selatan. Sholawat serta salam semoga dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta para pengikutnya, karena dengan bimbingan dan tuntunan Beliauulah umat manusia terhindar dari kemusyrikan dalam menuju kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penulisan tugas akhir ini banyak menemui kesulitan-kesulitan, namun berkat bantuan dan bimbingan serta do'a dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku yang telah membberikan support dan doa untukku sehingga aku semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi MA., Ph.D selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah M.H.I, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag, selaku ketua jurusan Program Studi Diploma III Perbankan Syariah sekaligus dosen pembimbing I dan Ibu RA. Ritawati S.E.,

M.H.I., M.Si selaku sekretaris jurusan Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.

5. Ibu Mismiwati SE., M.P selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah yang telah memberikan pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Pimpinan dan staff Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan yang telah memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Sahabat-sahabatku, teman-temanku yang selalu memberikan dorongan serta semangat, semoga kita terus bersemangat dalam menggapai cita-cita dan harapan kita.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Palembang, September 2016  
Penulis

Sori Maiyuning  
13180229

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kegunaan Penelitian.....	4
E. Metode Pengambilan Sampel.....	4
F. Jenis Dan Sumber Data.....	4
G. Teknik Pengumpulan Data.....	5

H. Teknik Analisa Data.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Motivasi Kerja.....	7
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	8
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	9
B. Prestasi Kerja.....	12
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	13
C. Penelitian Terdahulu.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Definisi Operasional Variabel.....	18
B. Jenis dan Sumber Data.....	20
1. Jenis Data.....	20
2. Sumber Data.....	20
C. Populasi dan Sampel.....	21
1. Populasi.....	21

2. Sampel.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data.....	21
E. Variabel Penelitian.....	22
F. Instrumen Penelitian.....	22
1. Uji Validitas.....	22
2. Uji Reliabilitas.....	23
G. Teknik Analisa Data.....	24
1. Metode Pengolahan.....	24
2. Analisis Regresi Sederhana.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	27
1. Sejarah Berdirinya Lembaga Amil Zakat Dompot Dhufa.....	27
2. Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa.....	29
3. Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa.....	29
4. Jumlah dan Bagian- bagian Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa.....	30
B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.....	32



1. Distribusi Responden.....	32
2. Analisis Data.....	34
3. Pengukuran Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>41</b>
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.....	29
-----------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	17
Tabel 4.1.....	33
Tabel 4.2.....	33
Tabel 4.3.....	34
Tabel 4.4.....	35
Tabel 4.5.....	35
Tabel 4.6.....	36
Tabel 4.7.....	37
Tabel 4.8.....	38
Tabel 4.9.....	39
Tabel 4.10.....	39

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana faktor ini sangat mempengaruhi aktivitas suatu perusahaan. Hal ini di sebabkan karena sumber daya manusia adalah modal dasar perusahaan yang dapat mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga setiap perusahaan harus berusaha memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang baik dibidang masing-masing.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang akan dilakukan oleh seorang karyawan demi membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Jenis motivasi yang bisa diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*insentif positif*) merupakan motivasi yang diberikan manager kepada karyawannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik.<sup>1</sup>

Sedangkan motivasi negatif (*insentif negatif*) adalah suatu kegiatan dimana manager memotivasi karyawannya dengan memberikn hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>2</sup>

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap perusahaan sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawannya dalam berprestasi yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kemudahan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja maka hal ini perlu diperhatikan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan yakni suatu lembaga nirlaba milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Kelahirannya berawal dari

---

1 Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2014) hlm 99

2 Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2014) hlm 99

empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya.

Adapun upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan seperti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti pemberian insentif, tunjangan dan bonus. Pemberian motivasi yang tinggi otomatis akan mempengaruhi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis menuliskan rumusan masalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan?

## **c. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi peneliti**

Penelitian ini merupakan sumber ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman baru bagi penulis karena dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui mengenai hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

##### **2. Bagi Peneliti Berikutnya**

Hasil dari laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi menarik untuk dikaji dan diteliti kembali oleh calon peneliti berikutnya.

#### **E. Metode Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang dimana seluruh populasi dijadikan. Teknik sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>3</sup>

#### **F. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung : Alfabeta, 2011) Hlm. 126

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk dalam angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literatur yang ada.<sup>4</sup> Data kuantitatif tersebut meliputi data jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diolah, guna menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

## 2. Sumber Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

### a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak karyawan sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner.

### b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>4</sup> Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005) hlm.118



Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui teknik kepustakaan/referensi, teknik penyebaran kuesioner. Kepustakaan/referensi guna mempelajari dan mengutip teori, kuesioner guna mengetahui tanggapan secara objektif menggunakan skala linkert dengan skor:

- a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

#### **H. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan operasionalisasi variabel yakni indikator dari independent variabel dan dependent variabel adalah ordinal maka penulis menggunakan data yang akan diolah dengan menggunakan *software SPSS version 16.0*

Analisis Regresi sederhana : digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$(Y = a + b X)$$

Keterangan :

Y : variabel terkat (dependent Variable)

X : Variabel Bebas (Independent variable)

a : konstanta

b : Koefisien Regresi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pemimpin atau manajer merupakan orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubungan dengan itu, prestasi bawahan disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu : kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan dari luar dirinya.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motivasi sumberdaya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak kearah yang telah ditentukan.<sup>5</sup>

Hasibuan mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif

---

<sup>5</sup> Abdurahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006) hlm.80

mempunyai tujuan tertentu untuk dicapai<sup>6</sup>. Adapun Siagian mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.<sup>7</sup>

Dari definisi yang dikemukakan dari beberapa para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah proses yang dapat mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai dengan maksimal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan tentulah memiliki tujuan tertentu, dibawah ini tujuan-tujuan motivasi yaitu<sup>8</sup>:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

---

6 Malayu S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014) hlm. 144

7 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 110

8 Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) hlm. 146

- e. Mengefektifkan kepengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan hal tersebut, jelas bahwa dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat motivasi kerja yang tinggi, maka akan sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme koektif. Apabila hal ini terwujud, maka antusiasme kolektif ini dapat memacu kinerja karyawan. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.<sup>9</sup>

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern<sup>10</sup> :

#### a. Faktor intern

Faktor intern dapat dipengaruhi oleh pemberian motivasi antara lain:

##### 1. Keinginan untuk hidup

---

<sup>9</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas* ( Yogyakarta : Oryza, 2010) hlm. 162

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 116-120

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk hidup meliputi :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
  - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
  - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini banyak di alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja keras.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja keras disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berusaha

b. Faktor ekstern

Faktor ini tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Adanya jaminan pekerjaan

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

5. Status dan tanggung jawab

Merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka

mengharapkan akan dapat kesempatan dalam menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### 4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut *Abraham Maslow's*, yaitu:<sup>11</sup>

- a. Kebutuhan Fisik (*Fisiologis*)
- b. Rasa aman (keamanan)
- c. Sosial
- d. Harga diri
- e. Aktualisasi diri

### B. Prestasi Kerja

#### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi<sup>12</sup>.

Bernardin dan Rusell memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas

---

<sup>11</sup><http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3664/Bab%202.pdf?sequence=7>

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Kencana, 2012) hlm 150



yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu<sup>13</sup>.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja 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.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:<sup>14</sup>

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil setiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

---

13 Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm 150

14 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012) hlm. 151

- a. *Usaha (effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah

:

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.
- i. Keberuntungan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 3. Indikator Prestasi Kerja

- e.i.1.a.* Jumlah Pekerjaan
- e.i.1.b.* Kualitas Pekerjaan
- e.i.1.c.* Ketepatan Waktu
- e.i.1.d.* Kehadiran
- e.i.1.e.* Kemampuan Kerja Sama.

### c. Penelitian Terdahulu

Regina Aditya Reza (2010), mahasiswi Universitas Diponegoro dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Hasil dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa.<sup>15</sup>

Musa Djamaludin, Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, pengembangan karier, motivasi Kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kabupaten Halmahera Timur”. Hasil dari penelitiannya dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>16</sup>.

Jena Sarita dan Dian Agustia, Universitas Airlangga dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yaitu auditor yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

---

15Regina Aditya Reza, “*pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”, Skripsi, (Universitas Diponegoro), (tidak diterbitkan)

16Musa Djamaludin, “*Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*” (DIE- Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Volume 5 nomor 2, Januari 2009

17Jena Sarita dan Dian Agustia, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*” (Universitas Airlangga), (tidak diterbitkan)

Tabel 2.1  
Penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Regina Aditya Reza (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja (Y)	Sama pada salah satu variabel bebas yang akan diteliti yaitu motivasi kerja	Berbeda pada variabel terikat yang akan diteliti
2	Musa Djamaludin. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama melihat apakah ada pengaruh apa tidak	Berbeda pada variabel yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan
3	Jena Sarita dan Dian Agustia. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja Auditor	Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yaitu auditor yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu prestasi kerja	Berbeda pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan <i>Locus of Control</i>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau mengukur variabel tersebut.

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator Motivasi Kerja adalah :

##### *e.i.2. Kompensasi*

Sebagai balas jasa atas segala sesuatu dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pemberian kompensasi dalam konteks ideal dapat diartikan sebagai imbalan atau penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan segala sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan.

##### *e.i.3. Lingkungan kerja*

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka para karyawan dapat menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya serta

suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

#### *e.i.4.* Reward

Dengan adanya pemberian reward kepada para karyawan yang berprestasi akan meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan. Adapun indikator prestasi kerja adalah :

##### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

##### 2. Material

Material disini maksudnya adalah berupa kendaraan kantor atau barang yang diberikan kepada karyawan, sebagai alat penunjang untuk meningkatkan prestasinya.

##### 3. Pelatihan

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapat pengetahuan dan

keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.<sup>18</sup>

## **B. Jenis dan Sumber Data**

### *a.i.1.* Jenis data

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk dalam angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literatur yang ada. Data kuantitatif tersebut meliputi data jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diolah, guna menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

### *a.i.2.* Sumber Data

#### *e.i.4.a.* Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak karyawan sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner.

#### *f.* Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur keputusan seperti buku-buku serta sumber yang berkaitan dengan materi penulisan tugas akhir ini dan analisis dokumentasi dari Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera

---

18 Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2014) hlm. 370



Selatan seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

### **c. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.<sup>19</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang.

#### **2. Sampel**

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang.<sup>20</sup>

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuesioner

---

<sup>19</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) Hlm 173

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2011) Hlm. 126

dikembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

#### **E. Variabel penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas / indeventent (X), adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel yang lain<sup>21</sup>. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, dengan indikator :

*f.i.1.a.* Kompensasi

*f.i.1.b.* Lingkungan kerja

*f.i.1.c.* Reward

2. Variabel Terikat / dependent (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain<sup>22</sup>. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang merupakan tanggapan karyawan atas motivasi kerja yang ada di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

#### **F. Instrumen penelitian**

---

21 Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2012) hlm. 109

22 Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2012) hlm. 109

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument.<sup>23</sup> Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya disebutkan validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrument (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkap variabel yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Ketentuan validitas instrumen sah apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Instrument dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,367).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal yang dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6057. Triton<sup>24</sup>, menyatakan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### 1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), cet. XIV, hlm. 211.

<sup>24</sup> Triton Perwira Budi, *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*, (Yogyakarta: Andi, 2006) hlm. 248

2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Metode pengolahan**

Skala Likert yang digunakan penulis untuk mengukur pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penelitian untuk jawaban Kuesioner adalah : <sup>25</sup>:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- d. Setuju (S) diberi nilai 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah menganalisis data sehingga data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis

---

25 Joko Sulisty, *SPSS* (Yogyakarta: Cakrawala 2010) Hlm. 41

deskriptif. Sedangkan perhitungan dalam angket menggunakan deskriptif prosentase.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau dalam artian ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi. Dalam hal ini untuk mengetahui variabel Motivasi kerja (X) terhadap variabel Prestasi kerja (Y), analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan alat bantu program software aplikasi *Statistic for Product and Services Solution (SPSS) for windows 16.0*. Analisis yang akan dilakukan sebelumnya harus diuji agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Rumus regresi linier sederhana, untuk mengetahui indikator paling dominan dari variabel Motivasi Kerja (X) ;

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang dipakai dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal<sup>26</sup>. Dengan membandingkan nilai sig dengan nilai kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai sig lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\text{sig}>\alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.<sup>27</sup>Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan signifikan sebesar 5%, maka :

1. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ,  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

---

26 Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* ( Bandung : Alfabeta, 2007) hlm. 75

27 Gunatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan metode Penelitian Kuantitatif*. (Malang : Madani, 2015) hlm. 134

2. Jika  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Taraf dari  $t_{\text{tabel}}$  ditentukan dari derajat bebas (db) =  $n - k - 2$ . Taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai  $t_{\text{tabel}}$ . Taraf nyata dari  $t_{\text{tabel}}$  ditentukan dengan derajat bebas (db) =  $n - k - 2$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya lembaga amil zakat dompet dhuafa

Sebelum bergabung dibawah naungan Dompet Dhuafa Republika, Dompet Dhuafa Sumatera Selatan dulunya bernama Yayasan Dompet Dhuafa Sosial Insan Mulia Palembang. Diawali dengan keinginan yang kuat dari segelintir Mahasiswa Universitas Sriwijaya (UNSRI) untuk berbuat sesuatu yang baik dalam hal sosial terutama dengan melihat potensi zakat yang ada di Palembang, maka dikirimlah beberapa orang untuk melakukan study banding dan mendalami ilmu tentang dunia perzakatan di Jakarta dan Bandung yaitu Dompet Dhuafa Republika, Dompet Dhuafa Sosial Umul Qiro' dan Pos Keadilan Peduli Umat.

Melalui Yayasan Insan Mulia merintis kegiatan pengumpulan zakat yang merupakan cikal bakal berdirinya Lemaga Amil Zakat Dompet Sosial Insan Mulia. Perintisan ini mendapat dukungan dari Yayasan Insan Mulia dan Yayasan Ma'had Izzuddin. Program utama yang dilakukan adalah aksi sosial dan pembagian kurban. Untuk menjalankan aktivitas administrasi dipinjamkanlah ruangan ukuran 2,5 x 1,5 meter di sekretariat Masjid Mushaf bin Ummair Ma'had Izzuddin.



Dikeluarkanlah akta Yayasan Lembaga Amil Zakat Dompot Sosial Insan Mulia Nomor 3 dengan Notaris H. Zulkifli Sitompul, S.H. tidak dibutuhkan waktu yang lama sejak dikeluarkannya Akta Yayasan Lembaga Amil zakat Dompot Sosial Insan Mulia, Dompot Sosial Insan Mulia mendapat pengukuhan dari Gubernur Sumatera Selatan sebagai Lembaga Amil Zakat Daerah dengan SK Nomor : 586/KPTS/V/2002.

Sejak dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat Daerah Sumatera Selatan oleh Gubernur Sumatera Selatan, Kiprah Dompot Sosial Insan Mulia sebagai Lembaga Amil Zakat semakin meningkat, ini terbukti dengan penandatanganan MoU antara Dompot Sosial Insan Mulia dengan BAZIS BAMAS PT. Telkom Sumbagsel, dan sebagai bentuk apresiasi dari BAZIS BAMAS PT. Telkom Sumbagsel yang terletak di Masjid Baitul Mi'raj Komplek PT. Telkom Sumbagsel di Jalan Kapten A. Rivai Palembang untuk aktivitas Dompot Sosial Insan Mulia dijalankan disana dan untuk yang di Izzuddin di tutup. Dan Program yang digulirkan adalah program Madrasah Ummat yaitu program yang membina para Dhuafa terutama abang becak untuk dibina secara mental dan spiritualnya diwilayah Palembang.

Pada tahun 2011 Yayasan Lembaga Amil Zakat Dompot Sosial Insan Mulia melakukan perubahan atas Akta Yayasan dan perubahan atas nama yayasan menjadi “Yayasan Dompot Sosial Insan Mulia Palembang” dengan akta perubahan Nomor 67 Tanggal 29 Maret 2011 dengan Notaris Halida Shary, S.H., Yayasan Dompot Sosial Insan Mulia Palembang bekerja sama dengan

Yayasan Dompot Dhuafa Republika meresmikan Dompot Sosial Insan Mulia menjadi Dompot Dhuafa Sumatera Selatan.

2. Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan

- Visi

Menjadi Lembaga unggul, terpercaya, Profesional dalam Pengelolaan Zakat, Infaq, Sadaqah dan Wakaf (ZISWAF)

- Misi

Mengedepankan pengelolaan Zakat, Infaq, Sadaqah dan Wakaf (ZISWAF) yang transparan dalam upaya pemberdayaan masyarakat.

3. Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan

Gambar 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI  
LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL  
DOMPET DHUAFA SUMATERA SELATAN

Sumber : LAZ Dompot Duafa Sumsel, 2016

4. Jumlah Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan

Pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan, jumlah seluruh karyawannya adalah 30 orang.

a. Dewan Pendiri

Dewan Pendiri adalah orang-orang yang mempunyai pemikiran untuk mendirikan yayasan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa.

b. Dewan Pengawas

Dewan Pengawas merupakan dewan yang mengawasi aktivitas operasional Dompot Dhuafa. Tugas dari dewan pengawas adalah :

- Mengawasi pelaksanaan rencana kerja yang telah disahkan.
- Mengawasi pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan dewan syariah.
- Mengawasi operasional kegiatan yang dilaksanakan badan pelaksana yang mencakup pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan.
- Melakukan pemeriksaan operasional dan pemeriksaan syariah.

c. Dewan Syariah

Dewan syariah berfungsi dalam memberikan pertimbangan, fatwa, saran dan rekomendasi kepada badan pelaksana dan dewan pengawas dalam mengelola lembaga amil zakat, meliputi aspek syariah dan aspek manajerial.

*d.* Chairman

Chairman merupakan istilah yang digunakan untuk orang yang bertanggung jawab atas semua aktivitas Dompot Dhuafa

*e.* DIV. Keuangan

Bagian ini berfungsi dalam membuat, mencatat dan melaporkan keuangan Dompot Dhuafa baik yang masuk maupun yang keluar sebagai wujud pertanggungjawaban lembaga terhadap penerimaan dan penyaluran dana zakat

*f.* DIV. Corporate Secretary Manajer

Corporate Secretary adalah divisi yang menangani urusan kesekretarisan dan umum, diantaranya menyiapkan operasional kantor, pelayanan umum karyawan, maintenance infrastruktur, layanan donatur, dan layanan customer service juga termasuk menangani urusan legal lembaga.

*g.* DIV. Fundraising & Communication

Divisi ini bertugas mencari dana dari muzakki. Dana tersebut akan dimanfaatkan untuk menunjang operasional program-program yang akan diberikan kepada mustahik serta menjaga hubungan baik dengan muzakki.

*h.* DIV. Madrasah Ummat

Madrasah Ummat adalah salah satu divisi yang menangani pembinaan mustahik dalam hal pemberdayaan ekonomi agar tercipta kemandirian bagi para mustahik termasuk juga kemandirian metalnya.

*i.* DIV. Layanan Kesehatan Cuma-Cuma

Layanan Kesehatan Cuma-Cuma adalah divisi yang menangani pelayanan kesehatan secara Cuma-Cuma atau tanpa biaya bagi kaum dhuafa secara amanah dan profesional. Tidak hanya pelayanan kesehatan, kaum dhuafa juga mendapatkan pembinaan rohani dan keislaman sehingga tercapainya kesehatan jasmani dan rohani.

*j.* DIV. Layanan Masyarakat dan Pengembangan Insani

Layanan Masyarakat dan Pengembangan Insani adalah divisi yang memberikan pelayanan bantuan yang cepat tanggap akan kebutuhan para mustahik, memberikan pelatihan keterampilan dan juga membantu siswa yang berprestasi namun keterbatasan dalam perekonomian dengan menyalurkan beasiswa.

**B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan**

*1.* Distribusi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti atau diperoleh secara langsung dari tempat yang dijadikan objek penelitian. Cara penelitiannya menggunakan kuisioner tertutup yang dibagikan kepada 30

anggota (responden) yang bertindak sebagai sampel. Kuisisioner yang dibagikan kepada 30 anggota (responden) yang bertindak sebagai sampel. Kuisisioner yang dibagikan terdiri dari 2 variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y).

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase (%)
Laki-laki	16	52%
Perempuan	14	48%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (52%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (48%). Artinya responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Usia Responden

Usia (tahun)	Banyak Responden	Persentase (%)
20-29 tahun	16	58%
30-39 tahun	10	30%
40-49 tahun	3	9 %
50 tahun keatas	1	3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia antara 20-29 tahun berjumlah 16 orang (58%), responden berusia antara 30-39 tahun berjumlah

10 orang (30%), responden berusia antara 40-49 tahun berjumlah 3 orang (9%), dan responden berusia antara 50 tahun keatas adalah sebanyak 1 orang (3%). Artinya responden terbanyak adalah berusia 20-29 tahun.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3  
Pendidikan Responden

Pendidikan	Banyak Responden	Persentase (%)
SMA	2	6%
Diploma	5	15%
PT	23	79%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMA berjumlah 2 orang (6%), responden berpendidikan Diploma berjumlah 5 orang (15%), dan responden berpendidikan Sarjana (Perguruan Tinggi) berjumlah 23 orang (79%). Artinya responden terbanyak adalah berpendidikan Sarjana (Perguruan Tinggi).

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah data kuisioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas adalah corrected item-total correlation

dengan cara membanding  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus  $df=n-1$  ( $30-1=29$ ) dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai yang diperoleh adalah 0,367

### 1. Variabel X

Uji variabel terhadap variabel X dilakukan dengan bantuan bantuan *software SPSS Versi 16* diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4  
Uji Validitas Variabel X

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Variabel X
X1.1	8.77	1.357	.491	.488	Valid
X1.2	8.43	1.840	.482	.510	Valid
X1.3	8.60	1.834	.394	.612	Valid

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh item pada Variabel X dalam penelitian ini valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan  $>0,367$ .

### 2. Variabel Y

Uji validitas terhadap Variabel Y dilakukan dengan bantuan *software SPSS Versi 16* diuraikan pada tabel berikut :



Tabel 4.5  
Uji validitas Variabel Y

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Variabel Y
Y1.1	8.53	2.189	.435	.641	Valid
Y1.2	8.37	2.516	.500	.548	Valid
Y1.3	8.17	2.351	.510	.528	Valid

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam penelitian ini valid, yang ditunjukkan dengan nilai masing-masing item pertanyaan  $> 0,367$

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat dipakai berulang-ulang sebagai ciri dari variabel yang reliabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach's alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan 0,6.

1. Variabel X

Dengan mengacu pada hasil hitungan *software SPSS Versi 16*, hasil uji reliabilitas variabel X dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6  
Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas Variabel X, nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,639. ini secara keseluruhan butir-butir pertanyaan sudah reliabel karena nilai 0,639 lebih besar daripada standarnya 0,6 dengan jumlah pertanyaan (N) 3.

## 2. Variabel Y

Dengan mengacu pada hasil hitungan *software SPSS Versi 16*, hasil uji reliabilitas variabel Y yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	3

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas variabel Y, nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,666. Artinya secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel.

## 3. Pengukuran Teknik Analisis Data

### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan *output SPSS Versi 16*, pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut :



Tabel 4.8  
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.356	.809		1.677	.105
	Motivasi Kerja	.656	.185	.557	3.550	.001

a. Dependent Variable: prestasikerja

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 1.356 menyatakan jika mendapat motivasi kerja, maka skor prestasi kerja adalah :

$$Y = 1,356 + 0,656 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0,656 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi kerja (X) akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,656 satuan. Begitu juga jika ada penurunan satu satuan motivasi kerja (X), maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja (Y) sebesar 0,656.

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi kerja)

menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja). Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9  
Koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.286	.6037

a. Predictors: (Constant), motivasikerja

b. Dependent Variable: prestasikerja

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 nilai R Square sebesar 0,310 (31%) berarti bahwa variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 31% sedangkan sisanya 69% (100% - 31%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam persamaan tersebut.

c. Pengujian Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10  
Uji t ( Uji Hipotesis)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.356	.809		1.677	.105
	motivasikerja	.656	.185	.557	3.550	.001

a. Dependent Variable: prestasikerja  
Sumber :Data Primer, 2016

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

$H_1$  : ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Diketahui :

$$Df = n - 2$$

$$Df = 30 - 1 = 29$$

Maka hasil yang diperoleh untuk t tabel pada signifikansi  $0,005 / 2 = 0,025$  sebesar 1,701 ( $t_{tabel}=1,701$ ) dan dari hasil SPSS diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3,550 ( $t_{hitung}=3,550$ )

3.  $T_{hitung} \geq t_{tabel} = (3,550 > 1,701)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

4. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel X (motivasi kerja) terhadap Variabel Y (prestasi kerja)  $H_0$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan, dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial  $H_0$  ditolak, karena nilai  $t$  hitung .  $t$  tabel yaitu  $3,550 > 1,701$  dan signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,00 < 0,05$ . Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi 31%. Besarnya R Square sebesar 0,310 (31%) berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 31%.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana, persamaan regresinya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,656 dan konstanta sebesar 1,356, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,356 + 0,656 X$ , artinya jika terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,656 satuan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran yang dapat berguna bagi Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan agar memberika motivasi kerja dengan memberikan rewar kepada karyawannya sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan prestasi kerjanya dan bagi karyawan yang tidak mencapai target penghimpunan dana akan diberikan peringatan untuk meningkatkan pencapaian target penghimpunan dana yang telah ditentukan. Dan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain supaya lebih variatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : Alfabeta
- Teguh, Muhammad. 2005. Metode Penelitian Ekonomi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Triton, PB. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta : Oryza
- Yusuf, Burhanuddin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : Kencana.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Triton, PB. 2006. SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik. Yogyakarta : Andi
- Sulistyo, Joko. 2010. SPSS. Yogyakarta : Cakrawala
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Thoifaf, I'natut. 2015. Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif. Malang : Madani.

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**Titik Persentase Distribusi t (1-40)**

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D.2012

<b>Nilai-nilai r Product Moment 1 - 1.000</b>								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*.2012

Hasil Kuesioner Variabel X				
Data	X1	X2	X3	Total
1	3	5	4	12
2	4	5	3	12
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	3	5	4	12
6	5	5	5	15
7	4	5	3	12
8	5	5	5	15
9	2	4	3	9
10	4	4	4	12
11	3	4	5	12
12	4	4	4	12
13	3	2	4	9
14	5	5	5	15
15	4	4	4	12
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	3	4	5	12
19	4	4	4	12
20	5	4	3	12
21	5	5	5	15
22	3	5	4	12
23	3	4	5	12
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	5	4	3	12
29	5	5	5	15
30	4	4	4	12

Data	Hasil Kuesioner Variabel Y			
	Y1	Y2	Y3	Total
1	5	5	5	15
2	4	3	5	12
3	5	5	5	15
4	3	3	3	9
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	3	5	4	12
8	4	2	3	9
9	2	4	3	9
10	3	4	5	12
11	4	3	2	9
12	4	3	5	12
13	2	4	3	9
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	4	5	14
18	2	4	5	11
19	4	4	4	12
20	3	4	5	12
21	5	5	5	15
22	5	4	3	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	3	5	12
27	3	5	4	12
28	3	4	5	12
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya *Sori Maiyuning* mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, saat ini sedang mengadakan penelitian untuk Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Sumatera Selatan”. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan. Demikianlah saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Karakteristik Responden

No. Responden : (diisi oleh peneliti)  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Usia : Tahun  
 Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan dibawah ini semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/ibu Saudara/i
3. Berikan tanda centang (√) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu saudara/i paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Gaji	Setiap karyawan mendapat gaji sesuai dengan UMR yang ditetapkan					
2	Lingkungan Kerja	Setiap karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman					



3	Penghargaan	Menjelang hari raya setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji					
---	-------------	--	--	--	--	--	--

## Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Kemampuan	Setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya					
2	Hadiah	Setiap karyawan yang mencapai target mendapatkan reward					
3	Pelatihan	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya.					