**KATA PENGANTAR**



Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan segala keterbatasan, akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BRODO *FOOTWEAR* BANDUNG”.** Skripsi ini ada salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjana strata satu (S1) pada Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti dalam menyusun skripsi ini. Namun dengan segenap kemampuan yang ada serta bantuan dari berbagai pihak, peneliti menyampaikan ide serta memberi motivasi kepada peneliti. Tidak lupa peneliti mengucapkan terimaksih terutama kepada Ibu **Dr. Yuyun Yuniarti, M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi masukan guna menyempurnakan hasil penelitian, dan juga kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf. SP., M.Si., M.Kom, selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung
2. Bapak Dr. Muhammad Budiana, S.IP, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
3. Bapak Drs. Kunkunrat, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan llmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
4. Ibu Dra. Hj. Yulia Segarwati, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Drs. H. Sumardhani, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Illmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
6. Ibu Dr. Siti Fatimah, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
7. Ibu Yanti Purwanti, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas llmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung
8. Ibu Nurhayati, S.Sos, M.Si,, selaku Koordinator Laboratorium IImu Administrasi Bisnis Fakultas llmu Sosial dan llmu Politik Univesitas Pasundan.
9. Seluruh dosen Program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
10. Staf Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
11. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
12. Bapak Yukka Harlanda, sebagai Owner/Direktur Brodo Footwear Bandung.

Dalam kesempatan ini pula peneliti ingin menyampaikan rasa bangga, bersyukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas limpahan karunianya kepada Hamba yang selalu memberikan kelancaran dan kemudahan selama ini.
2. Bapak dan Mamah tersayang yang telah memberikan support kepada saya dan memberikan dorongan dan juga Do’a kepada saya
3. Kakak-Kakak tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk mencapai kesuksesan.
4. Seluruh saudara dan keluarga tersayang yang telah memberikan doa dan dukunganya.
5. Semua Teman-teman Administrasi Bisnis terutama kelas A yang berjuang menyusun skripsi.
6. Teman-teman Kost yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi.

Peneliti selalu berusaha Untuk Memberikan yang terbaik dalam penulisan skripsi ini, namun dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih, *wassalammu’alaikum wr wbr.*

Bandung, Desember 2020

Peneliti

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. **DATA PRIBADI :**

Nama Lengkap : Mas Ace Aldo Winata

NRP : 152040023

Tempat,Tanggal Lahir : Bandung, 15 Agustus 1997

Agama : Islam

Alamat : Komplek Beliung indah Blok.F No.21 rt.11 rw.03 Kelurahan Beliung, Kecamatan Kota Baru. Jambi

No HP : 091902557484

Email : aldowinataa@gmail.com

Nama Ayah : Mas Ace Aldo Winata

Nama Ibu : Yuli Hartati

Alamat Orang Tua : Komplek Beliung indah Blok.F No.21 rt.11 rw.03 Kelurahan Beliung, Kecamatan Kota Baru. Jambi

1. **RIWAYAT PENDIDIKAN:**
2. SDN 01 Jambi : 2003 - 2009
3. SMP N 07 Jambi : 2009 - 2012
4. SMA N 05 Jambi : 2012 - 2015
5. Universitas Pasundan : 2015 - 2020***ABSTRAK***

Brodo *Footwear* merupakan salah satu industri kreatif yang lahir di kota Bandung yang memproduksi sepatu dan *aksesoris* dari bahan *genuine* *leather* (kulit asli) yang dibuat secara *hand* *made*. Brodo *Footwear* lahir di era-modern dimana industri sekarang sedang berlomba-lomba meningkatkan mutu dan kualitas nya baik itu industri perusahaan besar maupun industri perusahaan yang kecil, dengan melalui program-program periklanan dan promosi melalui media internet seperti media sosial yang saat ini menjadi alat promosi yang sangat wajib hukumnya, demi terciptanya brand *awereness* dan brand *image* dimata konsumennya. Tentunya, Brodo *Footwear* Bandung memperhatikan dan melaksanakan indikator motivasi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui pelaksanaan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung, Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari hasil pengujian pelaksanaan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada perhitungan Koefisien Rank Spearman dari kedua Variabel tersebut diperoleh Koefisien Korelasi Rank Spearman = 0,851 dengan Titik Kritis dari Tabel P = 0,291 dan jumlah responden N = 28, maka di dapat *thitumg* 7,0633 lebih besar daripada *ttabel* = 1,7291, dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya ada hubungan atau kesesuaian antara motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 72,42% terhadap variabel kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hambatan yang muncul berupa, tidak tepatnya jumlah permintaan material oleh karyawan sehingga unit material seringkali tidak mencukupi kebutuhan pelayanan, pada sisi lain banyak persediaan material yang menumpuk di gudang yang menjadikannya barang rongsokan yang tak terpakai, hal ini terjadi di Bagian Produksi Brodo Footwear Bandung.

Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memperhatikan dan menangani secara tepat faktor apa saja yang menghambat kinerja karyawan dalam melayani pelanggan. Sehingga pada akhirnya kinerja karyawan, khususnya pada karyawan yang berhadapan langsung dengan pelanggan betul-betul dapat mendukung tujuan yang diharapkan yaitu memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada pelanggan.

*Kata kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

*ABSTRACT*

*Brodo Footwear is a creative industry that was born in the city of Bandung, which produces shoes and accessories made of genuine leather, which are made by hand. Brodo Footwear was born in the modern era where the industry is now competing to improve its quality and quality, both large and small industrial companies, through advertising and promotion programs through internet media such as social media which is currently a promotional tool which is very obligatory, in order to create brand awareness and brand image in the eyes of consumers. Of course, Brodo Footwear Bandung pays attention to and implements motivational indicators to improve employee performance.*

*The research objective was to determine the implementation of employee work motivation and employee performance at Brodo Footwear Bandung. The research method used was descriptive with a quantitative approach, namely research methods based on the philosophy of positivism, used to examine specific populations or samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative/statistical in nature, with the aim of testing predetermined hypotheses.*

*From the results of testing the implementation of motivation has an effect on improving employee performance, this is based on the calculation of the Spearman Rank Coefficient of the two variables, it is obtained that the Spearman Rank Correlation Coefficient = 0.851 with the Critical Point from Table P = 0.291 and the number of respondents N = 28, then you can get 7 , 0633 is greater than t table = 1.7291, thus H1 is accepted and H0 is rejected. This means that there is a relationship or compatibility between motivation and employee performance. Motivation has an influence of 72.42% on employee performance variables, and the rest is influenced by other factors.*

*The obstacles that arise are the inaccurate amount of material demand by employees so that the material unit is often insufficient for service needs, on the other hand there are lots of material supplies that have piled up in the warehouse which makes it unused junk goods, this happens in the Brodo Footwear Bandung Production Section.*

*Researchers suggest that companies pay attention to and properly handle any factors that hinder employee performance in serving customers. So that in the end the performance of employees, especially employees who deal directly with customers, can really support the expected goal of providing the best possible service to customers.*

***Keywords : Motivation and Employee Performance.***

***RINGKESAN***

*Brodo Footwear mangrupikeun salah sahiji industri kreatif anu lahir di kota Bandung anu ngahasilkeun sapatu sareng asesoris tina kulit asli anu didamel ku panangan. Brodo Footwear lahir dina jaman modéren dimana industri ayeuna bersaing ningkatkeun kualitas sareng kualitas na, boh perusahaan industri ageung boh alit, ngalangkungan program iklan sareng promosi ngalangkungan média internét sapertos média sosial anu ayeuna janten alat promosi anu wajib pisan, dina raraga nyiptakeun kasadaran merek sareng citra merek di panon konsumen. Tangtosna, Brodo Footwear Bandung merhatoskeun sareng ngalaksanakeun indikator motivasi pikeun ningkatkeun kinerja pagawé.*

*Tujuan panilitianana pikeun nangtoskeun palaksanaan motivasi padamelan pagawé sareng kinerja pagawé di Brodo Footwear Bandung. Métode panilitian anu digunakeun sacara déskriptif kalayan pendekatan kuantitatif, nyaéta metode panilitian dumasar kana filosofi positivisme, digunakeun pikeun nalungtik populasi atanapi sampel anu khusus, kumpulan data ngagunakeun instrumen panilitian, analisis data sifatna kuantitatif/statistik, kalayan tujuan pikeun nguji hipotésis anu parantos ditangtukeun.*

*Tina hasil tés palaksanaan motivasi ngagaduhan pangaruh kana ningkatkeun kinerja padamelan, ieu dumasarkeun kana itungan Koéfisién Peunteun Spearman tina dua variabel, dimeunangkeun yén Koéfisién Korélasi Peunteun Spearman = 0,851 kalayan Titik Kritikal tina Tabel P = 0.291 sareng jumlah réspondén N = 28, maka anjeun tiasa kéngingkeun skor 7 , 0633 langkung ageung tibatan t tabel = 1.7291, sahingga H1 ditampi sareng H0 ditolak. Ieu ngandung harti yén aya hubungan atanapi kasaluyuan antara motivasi sareng kinerja pagawé. Motivasi ngagaduhan pangaruh 72,42% kana variabel kinerja pagawé, sareng sésana dipangaruhan ku faktor sanés.*

*Halangan anu timbul nyaéta jumlah paménta bahan anu teu akurat ku karyawan sahingga unit bahanna sering henteu cekap kanggo kabutuhan jasa, di sisi sanésna aya seueur pasokan bahan anu parantos tumpukan di gudang anu ngajantenkeun barang-barang sampah anu henteu dianggo, ieu kajantenan dina Bagian Produksi Brodo Footwear Bandung.*

*Panaliti nyarankeun yén perusahaan merhatoskeun sareng leres nanganan faktor naon waé anu ngahambat kinerja karyawan dina ngalayanan palanggan. Sangkan tungtungna kinerja pagawé, hususna pagawé anu langsung hubunganana sareng konsumén, leres-leres tiasa ngadukung tujuan anu diarepkeun pikeun nyayogikeun palayanan anu pangsaéna pikeun konsumén.*

***Konci: Motivasi sareng Kinerja Karyawan.***

DAFTAR ISI

Halaman

|  |  |
| --- | --- |
| **COVER** |  |
| **LEMBAR PENGESAHAN** |  |
| **DAFTAR ISI** …………………………………………………………………. | i |
| **DAFTAR TABEL** ……………………………………………………………. | iv |
| **DAFTAR GAMBAR** ………………………………………………………… | v |
| **DAFTAR LAMPIRAN** ………………………………………………………. | vi |
| **BAB I PENDAHULUAN** |  |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .................................................................. | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah ……………………. | 9 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah ………………………………………... | 9 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah ………………………………………... | 9 |
| 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ..................................................... | 9 |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian ……………………………………………. | 9 |
| 1.3.2. Kegunaan Penelitian ………………………………………… | 10 |
| 1. Kegunaan Teoritis …………………………………………. | 10 |
| 2. Kegunaan Praktis ………………………………………….. | 10 |
| 1.4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian ................................. | 11 |
| 1.4.1. Kerangka Pemikiran ……………………………………….. | 11 |
| 1.4.2. Hipotesis Penelitian ............................................................... | 15 |
| 1.5. Lokasi dan Lamanya Penelitian ………………………………….. | 16 |
| 1.5.1. Lokasi Penelitian ...................................................................... | 16 |
| 1.5.2. Lamanya Penelitian .................................................................. | 16 |
| **BAB II TINJAUAN PUSTAKA** |  |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia …………………..................... | 17 |
| 2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ……………. | 18 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ………………... | 19 |
| 2.2. Motivasi …………………………………………………………... | 21 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi ………………………………………... | 22 |
| 2.2.2. Motivasi Kerja ……………………………………………... | 24 |
| 2.2.3. Tujuan Motivasi ……………………………………………. | 25 |
| 2.2.4. Asas-Asas Motivasi ………………………………………... | 26 |
| 2.2.5. Metode Motivasi …………………………………………… | 27 |
| 2.2.6. Model-Model Motivasi …………………………………….. | 27 |
| 2.2.7. Jenis-jenis Motivasi ………………………………………... | 28 |
| 2.2.8. Proses Motivasi …………………………………………….. | 28 |
| 2.3. Kinerja Karyawan ………………………………………………… | 29 |
| 2.3.1. Aspek Kinerja ……………………………………………… | 31 |
| 2.3.2. Persyaratan Penilaian Kinerja ……………………………… | 31 |
| 2.3.3. Ukuran Indikator Kinerja …………………………………... | 33 |
| 2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja …………………………………... | 34 |
| 2.3.5. Metode Penelitian Kinerja …………………………………. | 35 |
| 2.4. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja ………………... | 37 |
| 2.5. Penelitian yang Sama Terdahulu …………………………………. | 38 |
| **BAB III METODE DAN OBYEK PENELITIAN** |  |
| 3.1. Metode Penelitian ............................................................................ | 41 |
| 3.1.1. Paradigma Penelitian ................................................................ | 41 |
| 3.1.2. Metode Penelitian ..................................................................... | 42 |
| 3.1.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel ......................... | 43 |
| 3.1.4. Teknik Pengumpulan Data ....................................................... | 45 |
| 1. Data Primer ………………………………………………... | 45 |
| 2. Data Sekunder ……………………………………………... | 47 |
| 3.1.5. Teknik Analisis Data ………………………………………… | 47 |
| 1. Uji Validitas Instrumen …………………………………… | 48 |
| 1. Uji Reliabilitas Instrumen ………………………………… | 49 |
| 3.2 Kedudukan, Tugas pokok dan Fungsi Brodo *Footwear* Bandung … | 53 |
| 3.2.1. Kedudukan …………………………………………………... | 53 |
| 3.2.2. Tugas Pokok …………………………………………………. | 53 |
| 3.2.3. Fungsi ………………………………………………………... | 54 |
| 3.3. Struktur Organisasi, Tata Kerja Brodo *Footwear* Bandung ……… | 55 |
| 3.3.1. Struktur Organisasi ………………………………………… | 55 |
| 3.3.2. Tata Kerja ………………………………………………….. | 56 |
| 3.4. Keadaan Karyawan dan Fasilitas Kerja Pada Brodo *Footwear* Bandung …………………………………………………………... | 62 |
| 3.4.1. Keadaan Karyawan ………………………………………… | 62 |
| 3.4.2. Fasilitas Kerja Karyawan …………………………………... | 64 |
| 3.5. Gambaran Umum Motivasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada *Brodo Footwear* Bandung …………………………………... | 65 |
| 3.5.1. Gambaran Umum Motivasi Karyawan ……………………… | 65 |
| 3.5.2. Gambaran Umum Kinerja Karyawan ………………………... | 67 |
| **BAB IV PEMBAHASAN** |  |
| * 1. Pelaksanaan Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Brodo Footwear Bandung ………………………………………………... | 70 |
| * + 1. Pelaksanaan Motivasi ………………………………………. | 71 |
| * + 1. Kinerja Karyawan …………………………………………... | 88 |
| * 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brodo Footwear Bandung ………………………………………………... | 107 |
| * + 1. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Variabel Bebas (X) Motivasi Pada Brodo Footwear Bandung ………………….. | 108 |
| * + 1. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Variabel Variasi Terikat (Kinerja Karyawan) Pada Brodo Footwear Bandung | 113 |
| * + 1. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brodo Footwear Bandung …………………………….. | 119 |
| 1. Analisis Regresi …………………………………………. | 119 |
| 1. Koefisien Korelasi Rank Spearman ……………………... | 121 |
| 1. Uji Signifikasi …………………………………………… | 123 |
| 1. Uji Determinasi ………………………………………….. | 125 |
| * 1. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Brodo Footwear Bandung …………………………………………………………... | 126 |
| * 1. Usaha-Usaha yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Brodo Footwear Bandung ………………. | 127 |
| **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** |  |
| 5.1. Kesimpulan ……………………………………………………….. | 129 |
| 5.2. Saran-saran ………………………………………………………... | 131 |
| **DAFTAR PUSTAKA** ………………………………………………………… | 133 |
| **LAMPIRAN-LAMPIRAN** …………………………………………………... | 136 |

DAFTAR TABEL

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel | Halaman | |
| 1.1. Absensi Karyawan………………………………………………………........ | | 6 |
| 1.2. Penyelesaian *Complain* Konsumen………………………………………….. | | 7 |
| 1.3. Insentif Karyawan ………………………………………………………........ | | 8 |
| 1.4. Penyelesaian *Complain* Konsumen ………………………………………….. | | 8 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu ……………………………………………….................. | | 38 |
| 3.1. Operasional Variabel Penelitian ……………………………………………... | | 44 |
| 3.2. Keadaan Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan ………………………. | | 63 |
| 3.3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja ………………………………….. | | 63 |
| 3.4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin ……………………………… | | 64 |
| 3.5. Jumlah Karyawan Berdasarkan Golongan ………………………………....... | | 64 |
| 3.6. Fasilitas Kerja Karyawan ……………………………………………………. | | 65 |
| 3.7. Gambaran Umum Motivasi Karyawan ………………………………………. | | 67 |
| 3.8. Gambaran Umum Kinerja Karyawan ………………………………………... | | 69 |
| * 1. Terpenuhinya Kebutuhan Karyawan | | 72 |
| * 1. Fasilitas Jaminan Sosial Dan Kesehatan Bagi Karyawan | | 73 |
| * 1. Tanggapan Responden Tentang Karyawan di Bagian Produksi Ditekankan Pada Target Hasil Kerja Yang Baik …………………………………………. | | 75 |
| * 1. Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat yang Diberikan Perusahaan Dirasakan Sudah Memadai …………………………………………………... | | 76 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antar Karyawan Berlangsung Secara Harmonis dan Penuh Keakraban …………………………………….. | | 77 |
| * 1. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mudah dan Nyaman Komunikasi dengan Atasan/Pimpinan ………………………………………. | | 80 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Diterima Karyawan Atas Keberhasilan Kerja ……………………………………………………... | | 82 |

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Sebelum Suatu Model Sepatu Diproduksi, Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Menyampaikan Ide-ide Baru Guna Menyempurnakan Model Sepatu ……………………………………………. | 83 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Optimalisasi Kemampuan Karyawan Diwujudkan dalam Bentuk Hasil Kerja yang Sesuai dengan Target Perusahaan …………………………………………………………………… | 85 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Dianggap Memuaskan, Apabila Model Sepatu yang Diproduksi Laku Keras dan Mendapat Antri Pesanan …………………………………………………………………….. | 87 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Kerja yang Dimiliki Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerja Perusahaan ……………………… | 89 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja Karyawan Dilihat Dari Hasil Kerja yang Dihasilkan Karyawan ………………………………. | 91 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Jumlah Pekerjaan yang Dibebankan Kepadanya …………………… | 92 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Produksi Sepatu Ditetapkan oleh Atasan dan Karyawan Melaksanakan dengan Baik ………………………... | 94 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Absensi Karyawan Diawasi Kepala/Pemilik Perusahaan ………………………………………………... | 95 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Ketepatan dalam Pelayanan *Complain* dan Penyelesaian Pekerjaan …………………………. | 97 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Telah Menggunakan Teknologi Terbaru dalam Memproduksi Sepatu …………………………... | 99 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menggunakan Teknologi Pembuatan Sepatu yang Ada Di Perusahaan …………………… | 100 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Pelayanan yang Sangat Baik dan Ramah Merupakan Ujung Tombak Kinerja yang Baik Pula ……………………….. | 102 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan Konsumen Menggunakan Tutur Kata yang Baik dan Mudah Dimengerti ……………... | 104 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memahami Tujuan Perusahaan dan Berusaha untuk Mencapai Tujuan Tersebut ……………… | 105 |
| * 1. Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Pada Perusahaan Bagian Terpenting dan Utama dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ………….. | 107 |
| * 1. Hasil Analisis Validitas Item Variabel X Motivasi ………………………... | 111 |
| * 1. Hasil Analisis Item Variabel Kinerja Karyawan …………………………... | 116 |

DAFTAR GAMBAR

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gambar | Halaman | |
| * 1. Jadwal Kegiatan Penelitian …………………………………………….......... | | 16 |
| 3.1. Paradigma Penelitian ……………………………………………………........ | | 41 |
| 3.2. Struktur Organisasi Brodo *Footwear* Bandung …………………………........ | | 56 |
| 4.1. Keadaan Motivasi Berdasarkan Tanggapan Responden …………………….. | | 113 |
| 4.2. Keadaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Tanggapan Responden …………... | | 118 |
| * 1. Keadaan Tingkat Pengaruh Variabel Motivasi Dengan Variabel Kinerja Karyawan ……………………………………………………………………. | | 123 |
| 4.4. Kurva Normal Keadaan Kedua Variabel ……………………………………. | | 125 |
| * 1. Pengaruh Motivasi (Variabel X) Terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) .. | | 126 |

DAFTAR LAMPIRAN

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lampiran | Halaman | |
| 1. Surat Pengantar Angket ………………………………………………......... | | 136 |
| 1. Pedoman Wawancara …………………………………………………….......... | | 137 |
| 1. Petunjuk Pengisian dan Angket ……………………………………………. | | 139 |
| 1. Tata Cara Pengisian …………………………………………………........... | | 139 |
| 1. Angket ……………………………………………………………………… | | 139 |
| 1. Saran-Saran ………………………………………………………………… | | 140 |
| 1. Daftar Skor Jawaban Angket Variabel Motivasi (X) …………………………. | | 141 |
| 1. Menentukan Rangking Item Variabel Motivasi ………………………………. | | 142 |
| 1. Analisis Item 1 Variabel Motivasi …………………………………………….. | | 143 |
| 1. Rangking Variabel (X) ………………………………………………………... | | 144 |
| 1. Daftar Skor Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y) ……………………….. | | 145 |
| 1. Menentukan Rangking Item Variabel Kinerja Karyawan …………………….. | | 146 |
| 1. Analisis Item 11 Variabel Kinerja Karyawan ……………………………….. | | 147 |
| 1. Rangking Variabel (Y) ………………………………………………………. | | 148 |