

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPTI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan Penyusunan Skripsi

Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Hendrian Duta Muliawan

Nrp : 154010134



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG**

2022

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPTI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan Sidang Akhir
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pasundan

Bandung, Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing

Dr. H. Heru Setiawan, SE.,MM

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE, Ak.

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

PERNYATAAN

(Program Studi Strata 1)

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pasundan maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar nama pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, Juni 2022

Yang membuat pernyataan

Hendrian Duta Muliawan

154010134

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopti Kota Bandung. Kopti Kota Bandung merupakan wadah pengumpulan para pengusaha dan pengrajin tempe tahu yang berkedudukan di Kota Bandung, berdiri pada tanggal 27 Mei 1979. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, koefisien determinasi simulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopti Kota Bandung. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopti Kota Bandung secara simultan adalah sebesar 62,2%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance in Kopti Bandung. Kopti Bandung City is a forum for gathering tempe entrepreneurs and craftsmen based in Bandung City, established on 27 May 1979. The research method used is descriptive and verification method with a total sample of 35 respondents. The data analysis method used is simple linear regression analysis, simple correlation analysis, coefficient of determination simulation. The results showed that there was a positive and significant influence between work motivation on employee performance at Kopti, Bandung City. The magnitude of the influence of work motivation on employee performance at Kopti Bandung simultaneously is 62.2%.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Draft Skripsi berjudul “**Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopti Kota Bandung**” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pasundan Bandung. Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, serta keluarga dan para sahabatnya yang telah menuntun umat manusia untuk selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah diberikan-Nya. Semoga beliau selalu menjadi tauladan bagi penulis khususnya dan umumnya bagi seluruh umat manusia yang ada di muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib akademik kersarjanaan (S1) yang harus ditempuh pada Program Studi Manejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih karena dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini banyak menerima bantuan, bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda dan Ibunda serta saudara dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat kepada penulis dengan penuh kasih sayang, bimbingan, dan do'a yang tidak ternilai kepada penulis selama ini. Dengan segala hormat penulis juga terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. H. Heru Setiawan, SE.,MM selaku pembimbing yang telah membantu dalam proses

menyelesaikan penelitian dan meluangkan banyak waktu serta pikirannya dalam memberikan arahan untuk kepentingan Skripsi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dengan setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf, Sp., MSi., M.Kom., selaku Rektor Universitas Pasundan.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE.,MSIE., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. H. Juanim, SE.,MSi., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE.,MSc., Ak., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE.,MSIE., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., MSi. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Dr. Yudhi Koesworodjati, SE, MPA, selaku Dosen Wali yang telah memberikan banyak ilmu dan pengarahan kepada penulis.
9. Dr. Dewi Yuliati Indah, SE., MM selaku penguji satu yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.
10. Dr. Mujibah A. Sufyani, SE., MM selaku penguji dua yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.
11. Ujang Barnas, S.E selaku pembimbing dari perusahaan yang telah banyak

membantu dan membimbing penulis dalam proses penelitian skripsi.

12. Teman-teman dan calon istri penulis, Juliana, aldiano andres, alwin fahmi, rizky jembar, Jendral H.Acep cahya, Gian, Unyil, Axel, Izam, Erzal, Anjas, Yanuar, Nisa, Nadia, Dewa Anggara, Tedi Epep, Padepokan Putra Siliwangi, Armada Jaya Perkasa, Bunderan Sorin Pride, Sorin fc, Satria Muda RW 15, Ips 5 soji, Alumni SDN Cibolang Squad,yang telah membantu memberikan dorongan dan semangat sampai saat ini.
13. Seluruh Dosen beserta Asisten Dosen yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada penulis selama masa studi Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
14. Seluruh sahabat-sahabat terdekat yang selalu memberikan dukungan.
15. Seluruh teman-teman kelas 15 Manajemen C dan teman-teman Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung terimakasih atas segala bantuannya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu penulis menerima jika ada kritik dan saran agar dapat menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan kita semua umumnya. Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih sekali lagi kepada pihak-pihak yang telah membantu.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandung, Juni 2022

Hendrian Duta Muliawan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1 Kegunaan Teoritis	13
1.4.2 KegunaanPraktis	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	16
2.1 Kajian Pustaka.....	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	17
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	18
2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen.....	20
2.1.1.4 Tingkatan Manajemen Dalam Organisasi.....	22
2.1.1.5 Peranan Manajemen	23
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya	
Manusia.....	26

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.1.3 Motivasi.....	31
2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja	31
2.1.3.2 Tujuan Motivasi kerja.....	33
2.1.3.3 Teori Motivasi kerja	34
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
2.1.3.5 Jenis-jenis Motivasi	39
2.1.3.6 Metode-metode Motivasi kerja	40
2.1.3.7 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja	40
2.1.4 Pengertian Kinerja.....	42
2.1.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja	43
2.1.4.2 Kegunaan Penilaian Kinerja	44
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	46
2.2 Penelitian Terdahulu	48
2.3 Kerangka Pemikiran	56
2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
2.4 Hipotesis Penelitian	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	60
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	60
3.2.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	61
3.2.2 Variabel terikat (<i>Dependent</i>)	61
3.2.3 Operasionalisasi Variabel.....	61
3.3 Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel	63
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.5 Teknik Pengolahan Data	66
3.5.1 Uji Instrument Penelitian.....	66

3.5.2 Uji Validitas.....	67
3.5.3 Uji Reliabilitas	68
3.6 Metode Analisis Data	69
3.6.1 Analisis Deskriptif	70
3.6.2 Analisis Verifikatif.....	72
3.6.2.1 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	72
3.6.2.2 Analisis Regresi Linier	73
3.6.2.3 Analisis Korelasi	74
3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	75
3.7 Rancangan Kuesioner	76
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN... Error! Bookmark not defined.	
4.1 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.1.1 Struktur Organisasi Kopti Kota Bandung	Error! Bookmark not defined.
4.1.1.2 Aspek Kegiatan Kopti Kota Bandung	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	

Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Analisis Verifikatif.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.2 Analisis Kolerasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.1 Tanggapan Bagaimana Motivasi Kerja pada	Error! Bookmark not defined.
Kopti Kota Bandung	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.2 Tanggapan Bagaimana Kinerja Karyawan pada	Error! Bookmark not defined.
Kopti Kota Bandung	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
Karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Karyawan di Kopti Jawa Barat...	5
1.2	Penilaian Kinerja Karyawan Kopti Se-Jawa Barat.....	6
1.3	Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan di Kopti Kota Bandung.....	8
1.4	Hasil Pra-Survey Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kopti Kota Bandung	9
2.1	Penelitian Terdahulu	47
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	60
3.2	Ukuran Kemantapan Alpha	68
3.3	Pemberian Bobot Skor Skala Likert	70
3.4	Tafsiran Nilai Rata-rata.....	71
3.5	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	76
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	85
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	86
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir....	86
4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X).....	88

4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	89
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian X dan Y	90
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Setiap Hari Tetap Terus Berusaha Untuk Mengembangkan Tingkat Kreativitas	90
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kebutuhan Untuk Terus Bergerak Menyalurkan Kemampuan Yang Dimiliki.....	91
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien.....	92
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Dapat Diterima Oleh Seluruh Karyawan	93
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Hubungan Yang Baik Antar Karyawan	94
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Ikut Serta Dalam Bekerja Sama Dengan Karyawan Lainnya	94
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Pengaruh Terhadap Karyawan Lain Dan Juga Aturan Yang Berlaku.....	95
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Puas Terhadap Pengembangan Posisi Jabatan Yang Selaras Dengan Tanggungjawabnya	96
4.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	97
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Dengan Rapih	98
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti	99
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Perintah Yang Diberikan.....	100
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Sangat Cepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	101
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Untuk Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Diberikan	102

4.22	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menjalin Kerjasama Dengan Pimpinan Dan Juga Rekan Kerja Yang Lainnya.....	103
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Kekompakan Dengan Rekan Kerja Yang Lainnya Saat Bekerjasama	104
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.....	104
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berani Untuk Mengambil Tanggungjawab Dalam Memutuskan Suatu Pengambilan Keputusan.....	105
4.26	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Inisiatif Dalam Mengerjakan Pekerjaan	106
4.27	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mandiri Dalam Melaksanakan Pekerjaan	107
4.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	108
4.29	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	110
4.30	Analisis Korelasi.....	111
4.31	Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi	112
4.32	Koefisien Determinasi.....	113

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	34
2.2	Paradigma Penelitian.....	57
4.1	Struktur Organisasi Kopti Kota Bandung	82
4.2	Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja	98
4.3	Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan	109

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Keputusan Dekan.....	130
2	Persetujuan Ijin Melakukan Penelitian.....	131
3	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi.....	132
4	Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi.....	133
5	Kuisisioner Pendahuluan	134
6	Kuisisioner Penelitian.....	140
7	Lampiran Output Spss.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, menjadikan sektor ekonomi berubah pesat. Pada era tersebut, para pelaku ekonomi di Indonesia dituntut untuk mampu bersaing merebut pasar lokal dari pihak asing yang dapat menguasai perekonomian di dalam maupun luar negeri. Tantangan globalisasi ini berimplikasi pada perubahan berbagai tantangan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan atau instansi dituntut untuk mampu mewujudkan *Good governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan erat dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan organisasi tidak terlepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam posisinya selaku perencana, pelaksana dan pengendali atas keseluruhan aktifitas suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami

masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Karyawan merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Karyawan instansi bertugas sebagai abdi masyarakat, karyawan instansi harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan adalah bagaimana menampilkan kinerja yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat menginginkan agar instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara maksimal dan akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Selain itu Tingkat kepadatan penduduk yang tinggi menjadi faktor yang mempersulit pelayanan pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Industri kecil rumah tangga pada saat itu berkebang sangat memprihatinkan, khususnya bagi para perajin kecil yang bergerak di bidang kedelai

menjadi tahu dan tempe. Para perajin dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari selalu terbentur dengan masalah "*penggunaan modal yang terbatas, kesulitan bahan baku, dan harga bahan baku kedelai dipasar bebas tidak terjangkau dengan daya beli para perajin*". Dalam mempertahankan kehidupannya yang sangat sulit itu para perajin berusaha untuk tetap melakukan kegiatan produksi. Mereka berharap agar ada uluran tangan serta bantuan dari berbagai pihak yang dapat membantu dari permasalahan yang sedang dihadapi. Keadaan yang seperti di atas itu menjadi pendorong terbentuknya Koperasi Produsen Tahu Tempe Toge dan Oncom, yang disingkat menjadi (KPTTTO). Koperasi ini terbentuk pada tahun 1979 dan untuk pertama kalinya Akta pendirian KPTTTO tersebut ditandatangani. Pendirian KPTTTO tersebut mendapat sambutan yang positif dari para perajin dan juga pihak pemerintah. Hal ini terbukti dengan dikelurkannya surat badan hukum No: 6935/BA/DK-10/1 pada tanggal 27 Mei 1979. Keberadaan KPTTTO nyatanya tidak dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan anggotanya. Pemerintah dalam hal ini (Bulog) tidak bisa mensuplay seluruh kebutuhan bahan baku anggotanya yang sangat bervariasi jumlahnya. Bulog hanya mampu menyediakan bahan baku oleh karena keberadaan KPTTTO tersebut harus ditinjau lagi keberadaannya agar dapat disesuaikan dengan peran serta Bulog.

Melalui peraturan pemerintah pada tahun 1980, nama KPTTTO dirubah menjadi Primer Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (Prim Kopti) Kotamadya Bandung dan mempunyai badan Hukum dengan Nomor: 6935/BH/DK/-10/I tanggal 25 Agustus 1980. Dalam periode kepengurusan ini kondisi dan situasinya tidak menggembirakan karena banyak terjadi kekurangan-

kekurangan baik dari segi organisasi, kelembagaan, usaha maupun keuangan. Dari data yang ada, Menunjukkan kerugian secara material dan non material bagi organisasi dan anggotanya, yang pada akhirnya terjadi pergolakan dan ketidakstabilan jalannya roda organisasi, yang pada puncaknya tahun 1981 dilaksanakan Rapat Anggota Luar Biasa (RALB) dan melahirkan keputusan penting. Antara lain meberhentikan pengurus lama dan mengangkat pejabat Pengurus (*Care Taker*) Kopti Kotamadya Bandung. Sebagai upaya menaggulangi kemelut dan ketidakstabilan tersebut, sesuai dengan hasil keputusan Rapat Anggota Luar Biasa (RALB) tahun 1981, maka dibentuklah kepengurusan *Care Taker*.

Sebagai Negara yang berkembang, Negara Republik Indonesia tengah menggalakan pembangunan di segala bidang, yaitu pembangunan di bidang ekonomi, sosial budaya, hukum dan lain-lain. Pembangunan tersebut bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mensejahterakan rakyat Indonesia secara adil dan makmur. Kelangsungan suatu Negara tidak terlepas dari dukungan semua pihak, baik itu perorangan atau instansi yang berperan aktif meningkatkan dan menggalakan pembangunan nasional. Salah satu faktor pendukung kinerja dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah dengan tersediannya alat kerja berupa barang yang akan digunakan sebagai perangkat kerja karyawan. Karena begitu pentingnya alat kerja pada perusahaan maka hendaknya instansi dapat menyediakan alat-alat tersebut dengan sebaik mungkin. Salah satu alat atau perangkat untuk mendukung kinerja karyawan dalam sebuah instansi ialah tersediannya barang inventaris yang dapat di gunakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai bahan evaluasi untuk karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi instansi atau perusahaan. Penulis melakukan survey pendahuluan dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan cenderung menurun. Tabel di bawah menunjukkan standar penilaian kinerja karyawan. Skala ukuran penilaian kinerja ini ditetapkan pemerintah, dan ada beberapa aspek penilaian tersebut yang digunakan sebagai standarisasi kinerja karyawan dengan melihat aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Tabel 1.1

Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Karyawan di Kopti Jawa Barat

Klasifikasi	Rentang nilai
Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	60-75
Kurang	50-60
Buruk	< 50

Sumber : Kopti

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penilaian kinerja Karyawan Kopti Se-Jawa

Barat selama tiga tahun terakhir pada tahun 2017-2019.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Kopti Se-Jawa Barat

No	Kopti	Jumlah Karyawan	Tahun	Jenis Penilaian		
				Baik	Cukup	Kurang
1	Kopti Bogor	40	2019	30	10	0
			2020	35	5	0
			2021	40	0	0
2	Kopti Indramayu	51	2019	31	15	5
			2020	37	13	1
			2021	45	5	1
3	Kopti Kabupaten Bandung	41	2019	41	0	0
			2020	41	0	0
			2021	41	0	0
4	Kopti Kabupaten Sumedang	55	2019	50	5	0
			2020	52	2	1
			2021	55	0	0
5	Kopti Kota Bandung	35	2019	35	0	0
			2020	28	5	2
			2021	25	7	3

Sumber: Kopti, 2022

Tabel 1.2 di tiga tahun terakhir mengalami keadaan yang berbeda pada setiap Kopti se-Jawa Barat, dimana masih ada beberapa karyawan yang masih perlu di tingkatkan lagi kinerjanya. Kopti Kota Bandung mengalami penurunan di antara Kopti se-Jawa Barat yang lain. Kopti Kota Bandung mendapat kategori kinerja yang kurang, dimana ada 7 orang karyawan mengalami penurunan penilaian kinerja pada tahun 2020, dan mengalami penurunan kualitas kinerja kembali pada tahun 2021. Pada tahun 2019 beberapa karyawan mengalami penurunan, disebabkan pemerintah meningkatkan standar target kerja. Penurunan kinerja pada tahun 2019 memang tidak signifikan, namun begitu dalam penilaian kinerja para karyawan masih belum dikatakan baik dan perlu diperhatikan lagi agar mampu

memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penilaian kinerja dari berbagai Kopti se-Jawa Barat dapat diketahui bahwa Kopti Kota Bandung memiliki kinerja yang paling rendah diantaranya hal tersebut membuat hal yang menjadi alasan untuk pemilihan objek penelitian dilakukan pada Kopti Kota Bandung.

Kopti Kota Bandung telah menetapkan sasaran strategis yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan indikator kinerja utama instansi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu pada intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan keputusan kepala LAN No.239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan tersebut bahwa dapat diartikan kinerja karyawan merupakan sebuah faktor yang sangat penting di dalam perusahaan, yang mana hal tersebut dapat secara langsung dan dalam jangka waktu

yang dekat maupun panjang dapat berpengaruh terhadap suatu perusahaan, ketika kinerja karyawan baik maka hal tersebut dapat berdampak baik pula terhadap perusahaan. Berikut adalah hasil pra-survey yang telah dilakukan kepada seluruh anggota Kopti Kota Bandung untuk mengetahui lebih jelas permasalahan yang sebenarnya terjadi dalam hal kinerja di Kopti Kota Bandung tersebut.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan di Kopti Kota Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	KS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas kerja	3	4	23	4	0	96	2.74
2	Kuantitas Kerja	2	8	21	4	0	97	2.77
3	Tanggung Jawab	4	5	20	6	0	98	2.80
4	Kerja sama	2	5	22	6	0	102	2.91
5	Inisiatif	2	2	24	7	0	106	3.03
Rata-rata Keseluruhan Kinerja Kopti Kota Bandung								2.85

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan penelitian awal kepada 35 karyawan memperoleh hasil sebesar 2,85 kurang dari 3.40. Dimensi terendah yaitu kualitas kerja dengan nilai 2.74 yang menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan kurang baik dalam kualitas yang dihasilkan. Dengan begitu, dapat berimbas pada tidak sesuainya pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Instansi mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja sama secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi. Selain itu kelima dimensi dari kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan apakah karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik ataupun tidak, kelima

dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain dan saling mempengaruhi sehingga ketika satu dimensi berada dalam kategori yg kurang baik maka hal tersebut dapat mengakumulasi seluruh rata-rata kualitas kinerja dari Kopti Kota Bandung menjadi berada dalam kondisi kurang baik juga.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan guna mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta perilaku nyata seorang karyawan yang menampilkan teori yang mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraida dkk (2021) Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah Sumber Daya Manusia dengan sebaik-baiknya terutama bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang bermasalah terhadap kinerja karyawan, diantaranya manajemen waktu, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, keterampilan kerja dan komitmen karyawan. Selanjutnya penulis melakukan pra-survey kepada 35 orang karyawan dengan menggunakan 8 (delapan) variabel bebas untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui apa saja yang bermasalah terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang di dapatkan dari pra survey yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada
Kopti Kota Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
		STS (1)	SS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Manajemen Waktu	Perencanaan Waktu	3	1	11	11	9	127	3,63
	Pengorganisasian Waktu	3	2	6	12	12	133	3,80
	Pengendalian Waktu	1	2	10	11	11	134	3,83
SKOR RATA-RATA								3,75
Lingkungan Kerja	Rasa aman	1	2	7	12	13	139	3,97
	Kebersihan	3	2	8	11	11	130	3,71
	Fasilitas	2	2	4	9	18	144	4,11
	Hubungan Harmonis	3	2	3	17	10	134	3,83
SKOR RATA-RATA								3,91
Motivasi kerja	Kebutuhan Berprestasi	4	4	12	8	7	115	3,29
	Kebutuhan berafiliasi	2	11	15	5	2	99	2,83
	Kebutuhan berkuasa	4	11	13	4	3	96	2,74
SKOR RATA-RATA								2,95
Kompensasi	Gaji	3	3	7	11	12	134	3,83
	Bonus	3	2	7	13	10	130	3,71
	Tunjangan	1	2	12	11	9	130	3,71
	Penghargaan	3	2	9	10	11	129	3,69
SKOR RATA-RATA								3,74
Kepemimpinan	Pengaruh	2	8	6	8	11	123	3,51
	Legitimasi	3	4	8	8	12	127	3,63
	Tujuan	2	4	9	10	10	127	3,63
SKOR RATA-RATA								3,59
Keterampilan Kerja	Kecakapan	0	2	8	12	13	141	4,03
	Kepribadian	2	2	9	10	12	133	3,80
	Latihan	2	2	10	12	9	129	3,69
SKOR RATA-RATA								3,84
Komitmen Karyawan	Komitmen afektif	2	2	9	11	11	132	3,77
	Komitmen normatif	2	3	8	12	10	130	3,71
	Komitmen berkelanjutan	3	3	4	12	13	134	3,83
SKOR RATA-RATA								3,71

Sumber : Data Pra-survey diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai tujuh (7) variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel motivasi kerja. Secara teori dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf Ummul Chair yang mana dalam penelitian tersebut dikemukakan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa memang motivasi kerja bermasalah yang mana berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh variabel motivasi kerja yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja menurun. Motivasi kerja seorang karyawan dapat membuat karyawan tersebut terus memiliki keinginan dan kemaunan untuk terus mengembangkan dirinya, sehingga karyawan dalam setiap melakukan bepekerjaan semaksimal mungkin mengerjakannya dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopti Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja Karyawan pada Kopti Kota Bandung yaitu pada motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di Kopti Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas Kerja karyawan masih rendah
- b. Kuantitas kerja karyawan masih rendah
- c. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan masih rendah
- d. Kerjasama antar karyawan kurang baik
- e. Karyawan memiliki tingkat inisiatif yang rendah

2. Motivasi kerja

- a. Motivasi kerja belum sesuai dengan standar
- b. Motivasi berafiliasi karyawan masih rendah
- c. Motivasi berkuasa berada dalam kategori kurang baik

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Kopti Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Kopti Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopti Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Motivasi kerja karyawan pada Kopti Kota Bandung
2. Kinerja karyawan pada Kopti Kota Bandung.
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopti Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua manfaat, yaitu dua manfaat sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah manfaat dan kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.
3. Mampu menghasilkan suatu referensi yang yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a) Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu motivasi kerja dan kinerja Kopti Kota Bandung.
- b) Sebagai kajian mengenai peranan Kopti Kota Bandung dalam tugasnya sebagai perangkat pemerintah daerah memelihara ketentraman, ketertiban umum dan menegakan peraturan daerah serta penyelamatan lainnya.
- c) Menjadi acuan penulis untuk melatih kemampuan dalam mengkaji sehingga dapat menganalisa teori yang bersumber dari kuliah dan mengimplementasikannya pada peraturan yang ada di masyarakat.

2. Bagi Instansi

- a) Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kopti Kota Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusiakedepannya dapat berguna untuk lebih memajukan organisasi.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.
- c) Dapat digunakan sebagai masukan referensi bagi instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai penelitian sejenis. Sebagai dokumentasi untuk melengkapi sarana dalam menyediakan bahan bagi pihak yang membutuhkan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopti Kota Bandung. Dalam kajian pustaka ini dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variable permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktifitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktifitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Sedangkan orang yang memimpin dan mengatur jalannya proses manajemen disebut manajer.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau instansi. Berikut definisi manajemen menurut beberapa ahli diantanya :

Pengertian Manajemen yang dikemukakan oleh M. Manullang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum (2018:2) yang mendefinisikan: “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Menurut John D. Millet (dalam Sukarna, 2018: 2)

“Management Is The Process Of Directing And Facilitating The Work Of People In Formal Group To Achieve A Desired End.” Yang dimana dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang terorganisir dalam kelompok

formil untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Pendapat lagi yang dikemukakan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum, R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa : “Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”

Berdasarkan pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2018:10) dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*, (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Fungsi yang dijelaskan oleh G.R Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum, dimana fungsi tersebut saling berkaitan dan berkesinambungan satu sama lainnya dalam menciptakan keselarasan dalam berorganisasi guna melancarkan visi, misi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk

pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Menurut Henry Fayol yang dikutip oleh Makmur (2017:99) bahwa terdapat lima Fungsi manajemen yaitu: *Planinning* (perencanaan), *Organizing*, (pengorganisasian), *Commanding* (pemberian perintah), *Coordinating* (pengkoordinasian) dan *Contrilling* (pengendalian).

Beberapa fungsi manajemen menurut para ahli, dimana mereka sepakat menyebutkan bahwasannya manajemen itu tidak terlepas dari 4 hal penting yakni POAC, *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*, (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan proses dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2018:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu memajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini.

1. Manusia (*Man*).

Sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerjakarena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

2. Material (*Material*).

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan matrial atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. Mesin (*Machine*).

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya

mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. Metode (*Method*).

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. Uang (*Money*).

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. Pasar (*Markets*).

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. Baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan.

2.1.1.4 Tingkatan Manajemen Dalam Organisasi

Secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya. Seperti halnya manajemen dapat ditemukan disemua organisasi, manajer juga ada disetiap organisasi. Dilihat dari tingkatan organisasi, manajemen dibagi dalam 3 tingkatan yaitu:

1. Manajemen Puncak (*Top Management*)

Manajer bertanggungjawab atas pengaruh yang ditimbulkan dari keputusan-keputusan manajemen keseluruhan dari organisasi. Misalnya: Direktur, wakil direktur, direktur utama. Keahlian yang dimiliki para manajer tingkat puncak adalah konseptual, artinya keahlian untuk membuat dan merumuskan konsep untuk dilaksanakan oleh tingkatan manajer dibawahnya.

2. Manajemen Menengah (*Middle Management*)

Manajemen menengah harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, artinya keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain. Manajer bertanggungjawab melaksanakan rencana dan memastikan tercapainya suatu tujuan. Misal: manajer wilayah, kepala divisi, direktur produk, manajer keuangan, manajer sumber daya manusia dan lain – lain.

3. Manajemen Bawah/Lini (*Low Management*)

Manajer bertanggungjawab menyelesaikan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh para manajer yang lebih tinggi. Pada tingkatan ini juga memiliki keahlian yaitu keahlian teknis, artinya keahlian yang mencakup prosedur, teknik, pengetahuan dan keahlian dalam bidang khusus.

2.1.1.5 Peranan Manajemen

Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Berikut ini adalah peranan manajemen yang harus diperankan para Manajer menurut Mintzberg yaitu :

1. Peran Interpersonal

Yaitu hubungan antara manajer dengan orang yang ada di sekelilingnya, yang meliputi :

- a. (*Figurehead*) Pemimpin Simbol : Sebagai simbol dalam acara perusahaan.
- b. (*Leader*) Pemimpin : Menjadi pemimpin yang memberi motivasi para karyawan atau bawahan serta mengatasi permasalahan yang muncul.
- c. (*Liaison*) Penghubung : Menjadi penghubung dengan pihak internal maupun eksternal.

2. Peran Informasi

Adalah peran dalam mengatur informasi yang dimiliki baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, meliputi :

- a. (*Monitor*) Pemantau : Mengawasi, memantau, mengikuti, mengumpulkan dan merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi baik didapat secara langsung maupun tidak langsung.
- b. (*Disseminator*) Penyebar : Menyebar informasi yang didapat kepada para orang-orang dalam organisasi.
- c. (*Spoke person*) Juru Bicara : Mewakili unit yang dipimpinnya kepada pihak luar.

3. Peran Pengambil Keputusan

Adalah peran dalam membuat keputusan baik yang ditentukan sendiri

maupun yang dihasilkan bersama pihak lain, meliputi :

a. (*Entrepreneur*) Kewirausahaan

Membuat ide dan kreasi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja unit kerja.

b. (*Disturbance Handler*) Penyelesai Permasalahan.

Mencari jalan keluar dan solusi terbaik dari setiap persoalan yang timbul.

c. (*Resource Allicator*) Pengalokasi Sumber Daya

Menentukan siapa yang menerima sumber daya serta besar sumber dayanya.

d. (*Negotiator*) Negosiator

Melakukan negosiasi dengan pihak dalam dan luar untuk kepentingan unit kerja atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, diantaranya adalah membuat sasaran strategi dan inovasi. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ruang lingkup sumber daya manusia itu sendiri meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun ke karyawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Selain itu manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreatifitas pribadi yang disertai suatu keterampilan.

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Adapun pendapat dari Hasibuan (2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu: “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Ali dan Darsono (2017:216) “Suatu tindakan mengelola hubungan antar manusia dengan hubungan tugas untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Journal yang dibuat dan temuan oleh Wesley Chai (2020) *Human resource management (HRM) is the practice of recruiting, hiring, deploying and managing an organization's employees. HRM is often referred to simply as human resources (HR).*

Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan efektif dan efisien agar tujuan yang disepakati organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.1.2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas – tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018), diantaranya:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:14):

Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi jabatan (*job description*), spesifikasi jabatan (*job specification*), syarat pekerjaan (*job requirement*), dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*).

1. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Menetapkan program untuk kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
7. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Manajemen SDM mendorong para manajer dan karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen dan unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti :

1. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan. Hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

2. Sasaran fungsional

Sasaran ini berkontribusi mempertahankan departemen SDM untuk berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

3. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

4. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka,

setidaknya tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Kunci aktivitas MSDM

Kalangan perusahaan kecil bisa jadi tidak memiliki departemen SDM dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

2. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja para karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan instansi itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka perilaku kerja karyawan akan menurun.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai motivasi kerja yaitu

sebagai berikut, menurut Hasibuan (2018:111), menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154), menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan”

Menurut Veitzhal Rivai (2018:837) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Bagas Adi (2021) mendefinisikan bahwa motivasi adalah “*an internal encouragement of a person to learn to reach optimal learning achievement*”. Yang mana berarti bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk belajar mencapai prestasi belajar yang optimal

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa motivasi diartikan sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil.

Karena tujuan dan hasil yang dicari karyawan inilah sebagai motivasi kerja tercapainya tujuan karyawan akan sekaligus mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi kerja

Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan mempunyai tujuan-tujuan yang berbeda-beda untuk meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan, hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan atau instansi itu sendiri. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2018:145), tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan tingkat kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan dari tujuan motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik antara rekan sekerja maupun atasan.

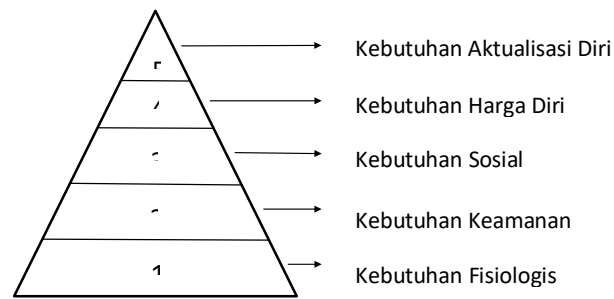
2.1.3.3 Teori Motivasi kerja

Terdapat banyak teori yang membahas tentang motivasi, teori motivasi yang dikutip dari buku Sedarmayanti (2017:155) yaitu:

1. Teori Jenjang Kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi yaitu:

- a. **Kebutuhan Fisiologis**, kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan/kelangsungan hidup manusia.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman**, paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk bebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.
- c. **Kebutuhan Sosial**, manusia adalah makhluk social sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.
- d. **Kebutuhan Penghargaan**, melalui berbagai upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan diri.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri**, aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki tetapi juga kurang dipahami.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow
 Sumber: Sedarmayanti (2017:155)

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Clayton Alderfer mereformulasikan teori jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan modifikasi dan pengurangan dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan atau jenjang kebutuhan yang diberi nama: kebutuhan eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), pertumbuhan (*growth*). Dari huruf pertama ketiga macam kebutuhan tersebut muncul nama ERG. Apabila dihadapkan dengan teori Maslow, maka kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan fisiologis dan keamanan, selanjutnya kebutuhan hubungan sama dengan kebutuhan sosial, kebutuhan pertumbuhan mencakup kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri.

3. Teori Kebutuhan McClelland

a. Teori ini disebut *Achievement Theory* (Teori Prestasi)

Apabila teori Maslow menekankan pada teori jenjang kebutuhan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak ia lahir, maka David Mc Clelland dalam teori nya menekankan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.

b. Pendekatan Mc Clelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan:

- i. ***Need for Achievement***, kebutuhan akan prestasi dimana artinya keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik/lebih

efisien, menyelesaikan masalah/menguasai tugas sulit.

- ii. *Need for Power*, kebutuhan akan kekuasaan dimana artinya keinginan untuk mengawasi/mengendalikan oranglain, mempengaruhi perilaku mereka/bertanggung jawab atas orang lain.
 - iii. *Need for Affiliation*, kebutuhan akan berafiliasi dimana artinya keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain.
- c. Menurut Mc Clelland, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing- masing.

4. Teori Dua Faktor

Teori ini berdalih, bahwa motivasi ditentukan oleh paham seorang individu terhadap hubungan antara usaha dan kinerja oleh keinginan/dambaan terhadap hasil yang dikaitkan dengan berbagai tingkat kinerja. Jadi, teori ini melandaskan daripada logika bahwa: “orang akan melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mampu untuk melakukan”. Dalam menerapkan teori harapan, pemimpin wajib memahami tiga hal:

- a. *Expectancy* (Harapan)
- b. *Instrumentality* (Instrumentalitas)
- c. *Valence* (Valensi)

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Ada delapan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2017:66), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas, yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang Meliputi
 - a. **Usia**, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai seni kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 - b. **Jenis Kelamin**, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. **Status Perkawinan**, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan karyawan yang belum menikah.
 - d. **Jumlah Tanggungan**, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
 - e. **Masa Kerja**, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang

karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi operasional seperti; produktivitas kerja dan daftar kerja kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja kepribadian sebagian keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang dalam berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang Dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan system nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang

menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

2.1.3.5 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2018:99):

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan inovasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi

rendah). Dalam motivasi negative ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek ini akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.3.6 Metode-metode Motivasi kerja

Pelaksanaan motivasi yang baik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2018:100) metode-metode motivasi yaitu:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.3.7 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori menurut David McClelland dalam Sedarmayanti (2017:157). Berdasarkan teori David McClelland tersebut sesuai dengan karakteristik focus dalam penelitian ini, karena dalam teori ini mengukur potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar

terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi kerja terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kebutuhan
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer atau perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Selain itu menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sama halnya seperti Hasibuan (2018: 94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2018:401), menyatakan sebagai berikut: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

2.1.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2018:408), menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk

mencapai hasil yang baik secara menyeluruh (*right man on the right place*).

13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
15. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
16. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
17. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
18. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
19. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.4.2 Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja karyawan ditinjau dari berbagai perspektif khususnya manajemen SDM, yaitu dokumentasi untuk memperoleh data yang pasti, sistematis (berurutan), dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan. Adapun dikemukakan oleh Veithzal Rivai Zainal, (2018:410), menyatakan kegunaan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Posisi tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang dan rasional

objektif dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

a. Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, dan manajer dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau lainnya.

2. Keputusan penempatan.

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Kinerja dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik penilaian kinerja digunakan sebagai panduan perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier dapat menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Evaluasi proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

6. Ketidakakuratan informasi.

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM.

7. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang lemah merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Penilaian kinerja membantu mendiagnosis kesalahan ini.

8. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

10. Umpan balik ke SDM.

Kinerja baik atau jelek yang dilakukan karyawan di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen Sumber Daya Manusia berfungsi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa

yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

2. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Mengambil keputusan
- b. Hasil kerja

4. Kerjasama karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat lima yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2014) Pengaruh	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja,	Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan	Perbedaan menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas lainnya

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Buleleng		kinerja karyawan sebagai variabel terikat	
2	Sitti Aminah dan Edi Jusriadi 2018 Pengaruh Motivasi kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan Competitiveness p-ISSN: 1978-3035 Vol. 7, Nomor 1 Januari – Juni, 2018	Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Perbedaan menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas lainnya
3	Kadek Nia Listyanti, dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019) Pengaruh Motivasi kerja Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 8, 2019 :5285-5303 ISSN : 2302-8912	Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Perbedaan menggunakan pendidikan, dan pelatihan sebagai variabel bebas lainnya
4.	Vidiya Maslihatiddiniyah dan Lucky	Hasil penelitian ini mengemukakan hasil penelitian	Persamaan Motivasi kerja	Perbedaan menggunakan kompensasi

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Rachmawati (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Funding Di Bank Muamalat Surabaya</p> <p>Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 126-140</p>	<p>bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang mana memberikan pengaruh sebesar 46,2% secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>sebagai variabel bebas lainnya.</p>
5.	<p>Titik Haryanti (2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas Pemuda</p> <p>Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017</p>	<p>Hasil penelitian ini mengemukakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang mana memberikan pengaruh sebesar 55,2% secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	
6.	<p>Meilisa Syelviani (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan</p> <p>ISSN:2443-2466 VOL.5 NO.1 Januari 2019</p>	<p>Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	
7.	<p>Desak Putu, I Gede Putu, dan Mirah Ayu (2021)</p>	<p>Hasil analisis penelitian ini adalah motivasi</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja</p>	<p>Perbedaan menggunakan kompetensi</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Mei 2021, Vol. 1 (No. 2): Hal 570-580</p>	<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas lainnya.</p>
8.	<p>Rizki Afri Mulia dan Nika Saputra (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang</p> <p>JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi VOL. 01 , NO 1, 2021 (1-24) EISSN: 2777-0184</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Padang.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan menggunakan kompetensi lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas lainnya.</p>
9.	<p>Fera Lusvianawati dan Fasochah (2020)</p> <p>Pengaruh Insentif, Motivasi kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mas Sumbiri Kendal</p> <p>Dharma Ekonomi No. 51 / Th. XXVII</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MAS Sumbiri terbukti. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan menggunakan insentif, pengembangan karir sebagai variabel bebas lainnya.</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	/ April 2020			
10.	<p>Heri Sapari Kahpi (2017)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak)</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (1): hh.1-9 (Mei 2017) ISSN (Online) 2599-0837,</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas lainnya, dan menggunakan variabel kompetensi.</p>
11.	<p>Joko Utomo (2017)</p> <p><i>The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee's Performance a Case Corporate from Indonesia</i></p> <p>Jurnal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 1, March 2017</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan regresi positif</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan menggunakan kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel bebas lainnya.</p>
12.	<p>Fitri Rezeki, dan Rahmat Hidayat (2021)</p>	<p>Motivasi restasi juga berpengaruh positif terhadap</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja</p>	<p>Perbedaan menggunakan kompensasi,</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Effect Of Compensation, Discipline And Achievement Motivation On Employee Performance</i></p> <p>The Management Journal of Binaniaga Vol. 06, No. 01, June 2021 p-ISSN: 2527 – 4317, e-ISSN: 2580 – 149x</p>	<p>kinerja karyawan dan hal ini terlihat dari hasil yang diperoleh.</p>	<p>sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>dan disiplin sebagai variabel bebas lainnya.</p>
13.	<p>Hardin (2019)</p> <p><i>The Effect of Achievement Motivation, Fear of Success on the Performance of Farming Women in Ngkaringkaring Village, Baubau City</i></p> <p>International Journal of Management Progress Volume 1 Number 1 August 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja dan ketakutan akan keberhasilan terhadap kinerja petani perempuan dalam organisasi Seke Subak.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan menggunakan <i>fear of success</i> sebagai variabel bebas lainnya.</p>
14.	<p>Daniel Cassa dan Cindy (2021)</p> <p><i>The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Cafe Workers In Medan</i></p> <p>Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.5</p>	<p>Kesimpulannya, motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	No.1, January 2021, pp. 44-56			
15.	<p>Rahmat Hidayat (2020)</p> <p><i>The Influence Of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation On Employee Performance</i></p> <p>Dimensi, Vol. 9, No. 3 : 525-535 November 2020 ISSN: 2085-9996</p>	<p>Kesimpulannya, motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	
16	<p>Yetri Kuswati (2020)</p> <p><i>The Effect of Motivation on Employee Performance</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal) Volume 3, No 2, May 2020, Page: 995-1002</p>	<p>Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan cukup baik.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	
17	<p>Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2018)</p> <p><i>The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta</i></p>	<p>Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Peer Reviewed – International Journal Vol-2, Issue-1, 2018 (IJEBAR) ISSN: 2614-1280</p>			
18	<p>Intan Anas Tasya dan Alini Gilang (2020)</p> <p><i>The Influence of Motivation on Employees Performance</i></p> <p><i>Journal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 2/Agustus2020ISSN 2579-4892 print/ISSN 2655-8327 online</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi dan kinerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kontribusi motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8%.</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	
19	<p>Medina Nilasari dkk (2021)</p> <p><i>Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic</i></p> <p><i>Journal of Applied Management (JAM) Volume 19</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat</p>	<p>Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Number 2, June 2021			
20	Achmad Tarmizi dkk (2021) The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance Journal of Social Work and Science Education Volume 2(2) 2021 E-ISSN: 2723-6919 P-ISSN: 2746-0827	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	Persamaan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Perbedaan terhadap budaya organisasi sebagai variabel bebas lainnya.

Sumber : Data jurnal yang diolah untuk penelitian 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “Kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya. Setiap organisasi mempunyai keinginan memiliki sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung efisiensi dan efektifitas organisasi. Dalam program pelatihan diciptakan suatu lingkaran dimana perubahan perilaku karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan,

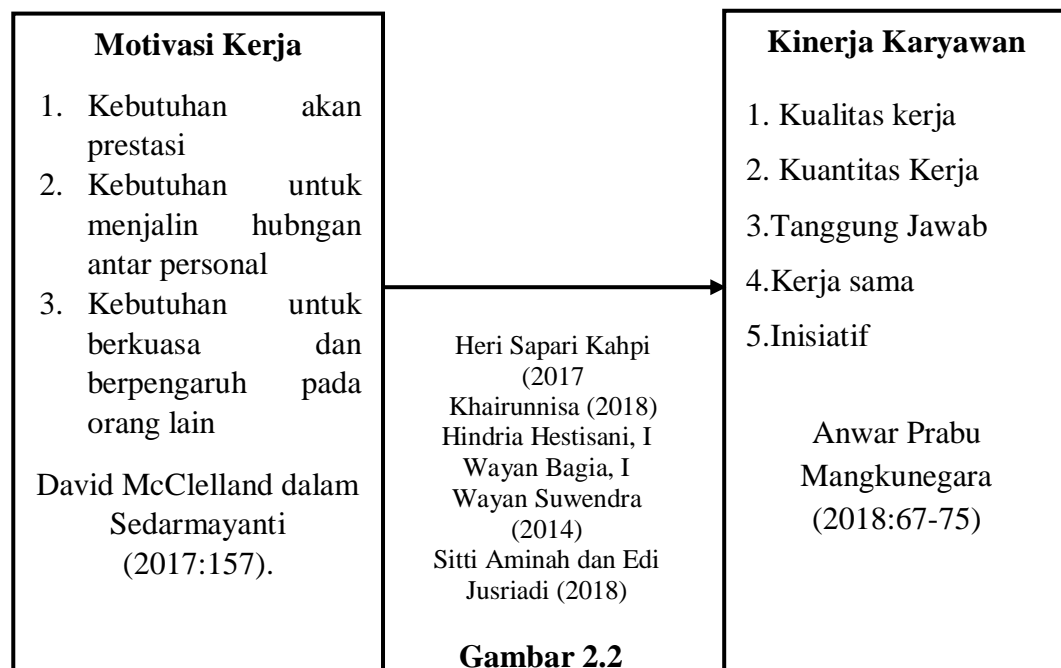
keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk memperkuat teori tentang hubungan antar variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka penulis melihat dari penelitian terdahulu sebagai referensi.

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi dalam arti karyawan menunjukkan keunggulan prestasi diperlukan antara lain: penghasilan yang memadai, penghargaan atas prestasi yang ditunjukkannya, hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, adanya tugas-tugas yang menantang, adanya persaingan yang sehat antar karyawan dalam berkarya, memberikan tanggung jawab yang besar kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta membiasakan karyawan menerima risiko dari tugas dan tanggung jawabnya. Melalui program-program pengembangan manajemen, para pimpinan dapat mendasarkan pada teori prestasi dari McClelland untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan, karena motivasi kerja dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan. Menurut David McClelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2012:68) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Heri Sapari Kahpi (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai variabel Intervening (Studi empiris pada perusahaan daerah air minum kabupaten lebak). Hasil penelitiannya yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khairunnisa (2018), dalam penelitiannya dengan judul

Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Hasil penelitiannya yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Muogbo (2013), dalam penelitiannya dengan judul *The influence of motivation and employees performance (a study of some selected firms in anambra state)*. Hasil penelitiannya adalah Studi ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba mengembangkan penelitian tersebut dengan melihat dari penelitian terdahulu sebagai referensi. Sehingga secara sistematis dapat dirumuskan paradigma yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah (didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis), data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2017:2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain (Sugiyono, 2017:53), dan pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dari nomor satu hingga nomor tiga yaitu, yang pertama adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan di Kopti kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini pada dasarnya menguji hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan (Sugiyono, 2017:55), dan pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor empat yaitu seberapa besar pengaruh seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kopti Kota Bandung.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya, untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis

penelitian. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut kemudian di operationalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi dan operationalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi timbulnya variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Pengertian masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut : Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang mana hal tersebut ditunjukkan dalam m. (Veitzhal Rivai 2018:837).

3.2.2 Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (Variabel dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah upaya penelitian secara rinci yang diperlukan untuk menentukan variabel konsep, dimensi, indikator, serta skala dari penelitian variabel-variabel yang terkait, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, dan

mengacu pada teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan situasi dan kondisi dengan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Kopti kota Bandung.

Operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variable dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Motivasi kerja Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. David McClelland dalam Sedarmayanti (2017:157).	1. Kebutuhan untuk berprestasi	a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	Tingkat kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	Ordinal	1
		b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan	Tingkat kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan	Ordinal	2
		c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	Tingkat kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	Ordinal	3
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Kebutuhan untuk diterima	Tingkat kebutuhan untuk diterima	Ordinal	4
		b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	Tingkat kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	Ordinal	5
		c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama	Tingkat kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama	Ordinal	6
	3. Kebutuhan untuk berkuasa	a. Kebutuhan untuk memberi pengaruh dan aturan	Tingkat kebutuhan untuk memberi pengaruh dan aturan	Ordinal	7
		b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab	Tingkat kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab	Ordinal	8
Kinerja (Y) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh	4. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal	9
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	10
		c. Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan	Ordinal	11

Variable dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67-75)			perintah		
	5. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	12
		b. Target kerja	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	13
	6. Kerja sama	a. Jalinan kerja Sama	Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	14
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya	Ordinal	15
	7. Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	16
		b. Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Ordinal	17
	8. Inisiatif	a. Kemauan	Tingkat Kemampuan untuk Memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	18
		b. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	19

Sumber : Hasil olah data peneliti 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel dapat diperlukan jika populasi yang diambil sangat banyak, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling.

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah keseluruhan jumlah karyawan tiap regu di Kopti Kota Bandung yaitu berjumlah 35 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili) Sugiyono (2017:81).

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah populasi Kopti Kota Bandung yaitu sebanyak 35. Jadi sampel dalam penelitian ini merujuk kepada pelaksana karyawan Kopti Kota Bandung yaitu sebanyak 35 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2017:401).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan berbagai informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Teknik Penelitian Lapangan

Data yang diperoleh berdasarkan survei langsung yang dilakukan pada Kopti kota Bandung dimana perusahaan tersebut menjadi objek penelitiannya. Tujuannya adalah guna mendapatkan data yang akurat. Data primer bisa diperoleh melalui beberapa cara, yaitu :

a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal yang berhubungan dengan penelitian pada Kopti kota Bandung.

b. Wawancara

Melakukan wawancara atau melakukan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan Kopti kota Bandung.

c. Kuesioner

Mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan

kepada responden.

2. Teknik Penelitian Kepustakaan

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, *literature*, artikel, serta situs di internet. Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Jurnal hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Data Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat bergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

3.5.1 Uji Instrument Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) mengatakan bahwa validitas merupakan Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadidengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal untuk keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Untuk pengujian validitas, metode yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment*, (Sugiyono, 2017) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $\geq r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung (*Corrected item-Total Correlation*) $> 0,30$ (Sugiyono 2017:133).

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:182) bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji realibilitas digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor setiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Untuk menguji realibilitas digunakan metode *Internal Consistency Reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (α) hal ini sesuai dengan test yang bermaksud menguji konsistensi dalam isntrumen penelitian. Menggunakan nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item

Metode *Alpha Cronbach* (α) diukur berdasarkan skala Metode *Alpha Cronbach* (α) dari 0,00 sampai 1,00 jika skala itu dikelompokan kedalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemandapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Ukuran Kemandapan *Alpha*

No	Nila Alpha Cronbach (α)	Keterangan
1	0,00 s.d 0,20	Sangat lemah
2	0,21 s.d 0,40	Lemah
3	0,41 s.d 0,60	Sedang
4	0,61 s.d 0,80	Kuat
5	0,81 s.d 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:182)

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup. Sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka item tersebut kurang reliabel.

$$r_{XY} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{\{n (\sum A^2) - (\sum A)^2\} \{n \sum B^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Dimana :

r_{XY} = Korelasi *perason product moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu :

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi *Pearson Product Momen* antara belahan pertama dan belahan kedua Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data

dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pada dasarnya analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan di Kopti kota Bandung. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala *likert*. Nilai dalam skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala *likert*. Alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya dijumlah menjadi kategori pembobotan dalam skala *likert*, adapun tabel skala *likert* yang digunakan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4

Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017: 93)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor Minimum = 1 Skor Maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

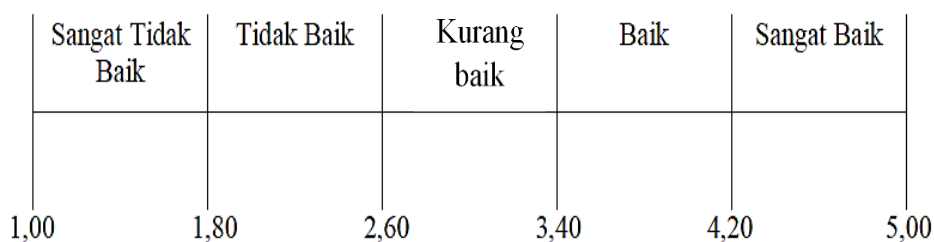
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang baik/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017, 53)

Berdasarkan hasil di atas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut hipotesis penelitian yang akan diteliti: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

3.6.2.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan Tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala *scale value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k) \quad K = 1 + (Svmin)$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan : Y = Variabel kinerja karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

β = Koefisien regresi variabel independen

X = Variabel Motivasi kerja

ε = Standar eror variabel yang tidak di teliti

Untuk regresi dengan dua variabel bebas X (Motivasi Kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b1, dan b2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X$$

$$\sum XY = a \sum X + b_1 \sum X^2$$

Setelah a, b1, dan b2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi

Sugiyono (2017:277) menyatakan, korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK \text{ (Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan : r^2 = Koefisien korelasi sederhana

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total

Mencari JK(reg) dihitung dengan menggunakan rumus :

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum XY$$

Dimana :

$$\sum XY = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai korelasi (R^2) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < R < 1$ yaitu:

$r = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y negatif.

$r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y.

$r = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017: 184

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: Kd = Koefisien determinasi

r = Kuadrat dari koefisien sederhana

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Rancangan kuesioner yang dibuat peneliti bersifat tertutup agar responden dapat dengan mudah dan cepat menjawabnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4

- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopti Kota Bandung yang bertempat di Jalan Babakan Ciparay, No 305 Bandung Jawa Barat