

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN SIKAP KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*)

***THE IMPACT OF SKILLS AND WORK ATTITUDES ON WORK
MOTIVATION AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

***(A Case Study of the Medium-Sized Business Nunenasz *Healthy
Cookies*)***

DRAFT TESIS

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh:
BAMBANG SETIADI
218020258



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN SIKAP KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*)

***THE IMPACT OF SKILLS AND WORK ATTITUDES ON WORK
MOTIVATION AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

***(A Case Study of the Medium-Sized Business Nunenasz Healthy
Cookies)***

DRAFT TESIS

Oleh :

**BAMBANG SETIADI
218020258**

Tesis ini telah memenuhi persyaratan karya tulis ilmiah yang disetujui oleh Pembimbing serta telah diujikan dalam Sidang Tugas Akhir Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bandung, 14 Juni 2025

Mengetahui,

Dr. H. Yusuf Arifin S.Si MM.

Pembimbing Utama

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS
PASUNDAN
Jl. Sumatera No. 41 Bandung 40116**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : **BAMBANG SETIADI**
Npm : **218020258**
Konsentrasui : **MSDM**

Menyatakan bahwa :

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

Bandung, Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

BAMBANG SETIADI

218020258

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan Nunenasz *Healthy Cookies*, sebuah usaha menengah, sebagai studi kasus. Penelitian ini mengidentifikasi bagaimana keterampilan karyawan dan sikap kerja mereka mempengaruhi motivasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan survei dan analisis data untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik keterampilan maupun sikap kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengembangkan keterampilan karyawan dan mempertahankan sikap kerja yang positif sebagai faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan dalam sebuah perusahaan menengah. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemilik bisnis dan manajer yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi.

Kata kunci: Keterampilan, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Usaha Menengah, Nunenasz *Healthy Cookies*

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of skills and work attitudes on work motivation and their subsequent effects on employee performance, using Nunenasz Healthy Cookies, a medium-sized business, as a case study. The research identifies how employees' skills and their work attitudes influence their motivation, which in turn affects their performance in the workplace. A quantitative approach was employed, utilizing surveys and data analysis to assess the relationship between these variables. The results indicate that both skills and work attitudes significantly contribute to increasing work motivation, which has a positive impact on employee performance. This research highlights the importance of fostering employee skills and maintaining a positive work attitude as key factors in enhancing motivation and improving overall performance within a medium-sized enterprise. The findings offer valuable insights for business owners and managers aiming to optimize employee performance and organizational success.

Keywords: Skills, Work Attitudes, Work Motivation, Employee Performance, Medium-Sized Business, Nunenasz Healthy Cookies

ABSTRAK

Panalungtikan ieu tujuanana pikeun nalungtik pangaruh kaahlian sareng sikap kerja kana motivasi kerja sarta dampakna kana kinerja karyawan, maké Nunenasz Healthy Cookies, hiji usaha tengah, minangka studi kasus. Panalungtikan ieu ngahubungkeun kumaha kaahlian karyawan sareng sikap kerja maranéhanana mangaruhan motivasi, anu engké ngabalukarkeun dampak kana kinerja maranéhanana di tempat kerja. Pendekatan kuantitatif dipaké, ku cara survey jeung analisis data pikeun ngukur hubungan antara variabel-variabel éta. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén boh kaahlian sareng sikap kerja boga kontribusi signifikan dina ningkatkeun motivasi kerja, anu miboga pangaruh positif kana kinerja karyawan. Panalungtikan ieu nandeskeun pentingna ngembangkeun kaahlian karyawan sareng ngajaga sikap kerja anu positif salaku faktor utama dina ningkatkeun motivasi jeung kinerja sacara umum dina hiji usaha tengah. Hasil panalungtikan ieu masihan wawasan anu berharga pikeun pamilik usaha sareng manajer anu tujuanana pikeun ngoptimalkeun kinerja karyawan sareng kasuksesan organisasi.

Kecap konci: Kaahlian, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Usaha Tengah, Nunenasz Healthy Cookies

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunianya alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*)”**. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, dan keluarganya, sahabat-sahabatnya, serta kepada kita semua.

Adapun tujuan pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dan menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen pada Konsentrasi Magister Sumber Daya Manusia Universitas Pasundan Bandung.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan usulan penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu dan pengalaman yang saya miliki. Meskipun demikian, saya telah berusaha sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikannya.

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan banyak terima kasih kepada **Dr. H. Yusuf Arifin, S.Si., MM** selaku Pembimbing Utama, atas segala bantuan dan bimbingannya, sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan,

Kesempatan ini bagi penulis merupakan media tepat untuk mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga, khususnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, SE., M.Sc. sebagai Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Prof. Dr. H. Bambang Heru Purwanto, M.S. sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Undang Juju, SE, M.P. sebagai Penguji I dan Ketua Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. Tita Setiawati, SE., M.M. sebagai Sekretaris Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
5. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. sebagai Penguji II Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
6. Keluarga besar Nunenasz *Healty Cookies*.

Peribahasa menyatakan bahwa “tiada gading yang tak retak,” untuk itu sekali lagi penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah swt membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Aamiin.

Bandung, Januari 2025

Penyusun / Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	19
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	19
1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.4.1 Manfaat Teoritis	21

1.4.2	Manfaat Praktis	22
-------	-----------------------	----

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.. 23

2.1	Kajian Pustaka.....	23
2.1.1	Pengertian Manajemen.....	23
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.2.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.2.2	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.3	Keterampilan.....	28
2.1.3.1	Pentingnya Keterampilan	30
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Keterampilan	31
2.1.4	Sikap Kerja.....	32
2.1.4.1	Komponen Sikap	34
2.1.4.2	Fungsi Sikap	34
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap	35
2.1.4.4	Dimensi Sikap Kerja	36
2.1.5	Motivasi Kerja.....	37
2.1.5.1	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	40
2.1.6	Kinerja Karyawan	41
2.1.6.1	Faktor-faktor Kinerja Karyawan	43
2.1.6.2	Standar Kinerja Karyawan	45

2.1.6.3	Dimensi Kinerja Karyawan	47
2.1.7	Penelitian Terdahulu	48
2.2	Kerangka Pemikiran.....	56
2.2.1	Hubungan Keterampilan dan Sikap Kerja.....	57
2.2.2	Pengaruh Keterampilan terhadap Motivasi Kerja	57
2.2.3	Pengaruh Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	58
2.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
2.3	Hipotesis Penelitian.....	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		64
3.1	Tipe Penelitian	64
3.2	Unit Observasi dan Lokasi	65
3.3	Variabel Penelitian.....	65
3.3.1	Definisi Variabel dan Pengukurannya	65
3.3.2	Operasionalisasi Variabel.....	66
3.4	Populasi dan Sampel	72
3.4.1	Populasi	72
3.4.2	Sampel.....	73
3.4.3	Teknik Sampling.....	73
3.5	Teknik Pengumpulan Data	74
3.5.1	Prosedur Pengumpulan Data	74

3.6	Uji Validitas Dan Reliabilitas	77
3.6.1	Uji Validitas	77
3.6.2	Uji Reliabilitas	78
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	79
3.7.1	Analisis Deskriptif	80
3.7.2	Analisis Verifikatif.....	82
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik	82
3.7.2.2	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	83
3.7.3	Pengujian Hipotesis.....	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		91
4.1	Hasil Penelitian	91
4.1.1	Sejarah Objek Penelitian	91
4.1.1.1	Sejarah Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	91
4.1.1.2	Varian Nunenasz dan Harganya	94
4.1.1.3	Visi dan Misi Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies...	95
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	96
4.1.2.1	Uji Validitas	96
4.1.2.2	Uji Reliabilitas.....	100
4.1.3	Gambaran Umum Karakteristik Responden	101
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel.....	105

4.1.4.1	Keterampilan Karyawan Nunenasz Healty Cookies	105
4.1.4.2	Sikap Kerja Nunenasz Healty Cookies	113
4.1.4.3	Motivasi Kerja Nunenasz Healty Cookies	120
4.1.4.4	Kinerja Karyawan Nunenasz Healty Cookies	126
4.1.5	Analisis Verifikatif.....	133
4.1.5.1	Uji Normalitas	133
4.1.5.2	Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja	135
4.1.5.2.1	Koefisien Jalur	135
4.1.5.2.2	Koefisien Determinasi	136
4.1.5.2.3	Pengujian Hipotesis	137
4.1.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	140
4.1.5.3.1	Koefisien Jalur	140
4.1.5.3.2	Koefisien Determinasi	141
4.1.5.3.3	Pengujian Hipotesis	141
4.1.5.4	Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	142
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	143
4.2.1	Pembahasan Analisis Deskriptif	143
4.2.2	Pembahasan Analisis Verifikatif.....	149

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	145
5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran.....	147
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN.....	158

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1. 1	Total Keseluruhan Unit Pangsa UMKM di Indonesia Tahun 2024.....	2
1. 2	Kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Serta Usaha Besar.....	4
1. 3	Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Kabupaten Sumedang Jawa Barat Tahun 2022-2024.....	5
1. 4	Taget Dan Realisasi Penjualan Nunenasz Healty Cookies.....	7
1. 5	Volume Penjualan Produk Nunenasz Healty Cookies.....	7
1. 6	Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	9
1. 7	Data Hasil Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan Pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	11
1. 8	Data Hasil Prasurvey Variabel Motivasi Kerja Pada Karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	13
1. 9	Data Hasil Prasurvey Variabel Sikap Kerja Pada Karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	16
1. 10	Data Hasil Prasurvey Variabel Keterampilan Pada Karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.....	18
2. 1	Penelitian Terdahulu.....	48

3. 1	Operasionalisasi Variabel.....	67
3. 2	Skala Likert.....	76
4. 1	Uji Validitas Variabel Keterampilan.....	97
4. 2	Uji Validitas Variabel Sikap Kerja.....	98
4. 3	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	98
4. 4	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	99
4. 5	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	100
4. 6	Jenis Kelamin Responden.....	101
4. 7	Usia Responden.....	102
4. 8	Status Perkawainan Responden.....	102
4. 9	Pendidikan Terakhir Responden.....	103
4. 10	Lama Bekerja Responden.....	104
4. 11	Rekapitulasi Jawaban Dimensi Basic Literacy Skill (Keterampilan Literasi Dasar).....	106
4. 12	Rekapitulasi Jawaban Dimensi Technical Skill (Keterampilan Teknis)....	107
4. 13	Rekapitulasi Jawaban Dimensi Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal).....	109
4. 14	Rekapitulasi Jawaban Dimensi Problem Solving (Penyelesaian Masalah)	

4. 15 Deskripsi Variabel Keterampilan.....	111
4. 16 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kepuasan Kerja.....	114
4. 17 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Keterlibatan Kerja.....	115
4. 18 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Komitmen Organisasi.....	116
4. 19 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Dukungan Organisasi.....	117
4. 20 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Partisipasi.....	118
4. 21 Deskripsi Variabel Sikap Kerja.....	118
4. 22 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Keberadaan.....	121
4. 23 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Berhubungan.....	122
4. 24 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Pengembangan.....	123
4. 25 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	124
4. 26 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Efektivitas.....	127
4. 27 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Tanggung Jawab.....	128
4. 28 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Disiplin.....	129
4. 29 Rekapitulasi Jawaban Dimensi Inisiatif.....	130
4. 30 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	131

4. 31 Koefisien Determinasi Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	136
4. 32 Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Keterampilan Terhadap Motivasi Kerja.....	136
4. 33 Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	137
4. 34 Uji F Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Secara Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.....	138
4. 35 Uji t Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Secara Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.....	139
4. 36 Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	141
4. 37 Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	142

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
2. 1	Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Sumber: dalam Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025:97).....	39
3. 1	Garis Kontinum.....	62
3. 2	Struktur Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	86
3. 3	Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	
3. 4	Diagram Jalur Dan Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	
4. 1	Combo Ceria.....	94
4. 2	Packing Nunenasz Healty Cookies.....	95
4. 3	Grafik Nolmal Q-Q Plot.....	134
4. 4	Analisis Jalur Pengaruh Keterampilan (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	135
4. 5	Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan(Z).....	140
4. 6	Model Penelitian Secara Keseluruhan.....	143

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Kuesioner Penelitian	158
2	Tabulasi Data Penelitian Variabel Keterampilan Kerja (X_1)	163
3	Tabulasi Data Method of Sucessive Interval Keterampilan Kerja (X_1)	170
4	Hasil Olah Data SPSS	174

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai warga negara Indonesia tentu pemandangan dan aktivitas kita sehari-hari tak lepas dari berbagai layanan dan barang hasil kreasi pelaku UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). UMKM memiliki kontribusi yang sangat besar dan krusial bagi perekonomian Indonesia secara makro. Seiring berjalannya waktu dan adanya perubahan zaman maka perekonomian ini telah memunculkan banyak perubahan, faktor ekonomi adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepada banyak hal, karena dari faktor ekonomilah semuanya berawal.

Prinsip dasar ekonomi sebagaimana kita ketahui yaitu bagaimana cara dan upaya yang dilakukan oleh manusia untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan sumber daya yang terbatas. Bukan kebutuhan manusia yang tidak terbatas, akan tetapi keinginan manusialah yang tidak terbatas hanya saja alat pemuas kebutuhannya yang terbatas, hal tersebut kembali lagi pada bagaimana cara manusia untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia yang tentunya juga sesuai dengan kapasitasnya. Dalam menghadapi suatu perubahan zaman, bagi pertumbuhan di suatu Negara pembangunan ekonomi sangat berperan penting guna meningkatkan pendapatan ekonomi daerah termasuk dalam mensejahterakan rakyatnya. Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki arti yang

begitu penting bagi suatu daerah terutama sebagai salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi termasuk kegiatan ekspor. Peran pelaku UMKM dipandang sangat penting guna meningkatkan pendapatan perkapita maupun meningkatkan perekonomian suatu daerah. Pelaku UMKM dituntut mampu untuk ikut serta dalam mengembangkan perekonomian negaranya terutama dalam melakukan pengembangan hal apapun guna memenuhi permintaan konsumen yang semakin spesifik, inovatif, memiliki harga yang terjangkau namun tetap berkualitas sampai dengan dapat bersaing secara global mengingat mulai memasuki masyarakat ekonomi ASEAN Berdasarkan Kementrian dan Koperasi UKM RI bahwa secara jumlah unit, UMKM memiliki pangsa sekitar 99,99% (62.9 juta unit) dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia (2017), sementara usaha besar hanya sebanyak 0,01% atau sekitar 5.400 unit.

Tabel 1. 1

Total Keseluruhan Unit Pangsa UMKM di Indonesia Tahun 2024

Jenis Usaha	Tenaga Kerja	Presentase
Usaha Mikro	107,2 Juta	89,2%
Usaha Kecil	5,7 Juta	4,47%
Usaha Menengah	3,73 Juta	3,11%
Usaha Besar	3,58 Juta	3%

Sumber: Kementrian dan Koperasi UKM RI

Artinya secara gabungan UMKM menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional, sementara Usaha Besar hanya menyerap sekitar 3% dari total tenaga kerja nasional.

Undang-Undang yang mengatur tentang UMKM adalah UU No. 20/2022, dalam UU tersebut UMKM dijelaskan sebagai “perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu”. Kemudian UMKM menimbang beberapa hal ini, yaitu:

- a. Bahwa masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 harus diwujudkan melalui pembangunan perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi;
- b. Bahwa sesuai dengan amanat ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVI/MPR-RI/1998 tentang Politik Ekonomi dalam rangka Demokrasi Ekonomi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah perlu diberdayakan sebagai bagian integral ekonomi rakyat yang mempunyai kedudukan, peran, dan potensi strategis untuk mewujudkan struktur perekonomian nasional yang makin seimbang, berkembang, dan berkeadilan;
- c. Bahwa pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu diselenggarakan secara menyeluruh, optimal, dan berkesinambungan melalui pengembangan iklim yang kondusif, pemberian kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha seluas-luasnya, sehingga mampu meningkatkan kedudukan, peran, dan potensi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan dan peningkatan pendapatan rakyat, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan;

- d. Bahwa sehubungan dengan perkembangan lingkungan perekonomian yang semakin dinamis dan global, Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, yang hanya mengatur Usaha Kecil perlu diganti, agar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia dapat memperoleh jaminan kepastian dan keadilan usaha;
- e. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu membentuk Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Menurut UU No.20/2022 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta usaha Besar memiliki kriteria berdasarkan aset dan omzet sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Serta Usaha Besar

Ukuran Usaha	Kriteria	
	Aset (tidak termasuk tanah & bangunan tempat usaha)	Omzet (dalam 1 tahun)
Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 juta	Maksimal Rp 300 juta
Usaha Kecil	Lebih dari Rp 50 juta - Rp 500 juta	Lebih dari Rp 300 juta - Rp 2,5 miliar
Usaha Menengah	Lebih dari Rp 500 juta - Rp 10 miliar	Lebih dari Rp 2,5 miliar - Rp 50 miliar
Usaha Besar	Lebih dari Rp 10 miliar	Lebih dari Rp 50 miliar

Sumber: UU No.20/2022 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Jenis-jenis usaha dapat dikategorikan ke dalam Usaha Mikro apabila memiliki aset maksimal Rp 50 juta dan omzet maksimal Rp 300 juta per tahun atau sekitar Rp1.000.000 per hari (asumsi beroperasi aktif selama 300 hari/tahun), sementara batas atas omzet untuk Usaha Kecil adalah sekitar Rp8,3 juta per hari, dan batas atas omzet Usaha Menengah adalah sekitar Rp167 juta per hari. Kini pelaku usaha atau masyarakat Indonesia dapat menentukan sendiri apakah usaha

yang dijalankan termasuk dalam usaha skala mikro, kecil, atau menengah dengan merujuk pada kriteria UMKM tabel 1.2.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) harus terus ditingkatkan (*up grade*) dan aktif agar dapat maju dan bersaing dengan perusahaan besar. Jika tidak, UMKM di Indonesia yang merupakan jantung perekonomian Indonesia tidak akan bisa maju dan berkembang. Satu hal yang perlu diingat dalam pengembangan UMKM adalah bahwa langkah ini tidak semata-mata merupakan langkah yang harus diambil oleh pemerintah dan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah. Pihak UMKM sendiri sebagai pihak yang dikembangkan, dapat mengayunkan langkah bersama-sama dengan pemerintah. Selain pemerintah dan UMKM, peran dari sektor perbankan juga sangat penting terkait dengan segala hal mengenai pendanaan, terutama dari sisi pemberian pinjaman atau penetapan kebijakan perbankan.

Lebih lanjut, berdasarkan perkembangan data usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), tahun 2022 sampai dengan 2024 yang diterbitkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung Jawa Barat, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3

**Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM)
Kabupaten Sumedang Jawa Barat Tahun 2022-2024**

Indikator	Tahun 2022*		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah	Ket	Jumlah	Ket	Jumlah	Ket
- Usaha Mikro (UM)	8.867		$8.867+1.000=9.867$		$9.867+400=10.267$	

Indikator	Tahun 2022*		Tahun 2023		Tahun 2024	
Unit Usaha	Jumlah	Ket	Jumlah	Ket	Jumlah	Ket
- Usaha Menengah (UM)	2.061	Tercapai	2.061	Tercapai	2.061	Tidak Tercapai
Jumlah	15.567		16.467		16.687	

Keterangan:

*) Kondisi Existing (Penjumlahan dari tahun 2022)

Sumber: Data Diolah Kasi Dinas Koperasi Dan UMKM (Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah) Kota Bandung

Tabel 1.3 menunjukkan perkembangan data usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) tahun 2022 sampai 2024. Pada tahun 2022 data tercapai karena kondisi existing (penjumlahan dari tahun 2025), kemudian pada tahun 2020 target tercapai juga karena memenuhi target yang ditetapkan bahwa dalam renstra 5 tahun penambahan per tahun ditargetkan 1.000 UMKM. Selanjutnya pada tahun 2024 target tidak tercapai.

Terdapat pelaku Usaha Menengah di Kecamatan Coblong Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, yaitu dalam bidang olahan makanan kue kering. Usaha kecil menengah tersebut yaitu Nunenasz Healty Cookies yang sudah didirikan sejak tahun 2025. Kue kering merupakan makanan khas lebaran dan biasa untuk dijadikan oleh-oleh memiliki rasa dan tekstur yang renyah dan gurih. Usaha kecil menengah Nunenasz Healty Cookies ini merupakan *pelopor* kue sehat di Kota Bandung yang penjualannya sudah tembus ke berbagai kota di Indonesia. Nunenasz Healty Cookies juga berbeda dengan kue kering lainnya, Nunenasz Healty Cookies ini mempunyai banyak varian rasa, dari rasa keju, rasa coklat, dan manis. Usaha

Menengah Nunenasz Healty Cookies ini sering dijumpai para pejabat daerah maupun pejabat provinsi untuk *support* UMKM di Kota Bandung. Nunenasz Healty Cookies ini merupakan Usaha Menengah yang sukses di Kota Bandung. Berikut adalah data target dan realisasi penjualan Nunenasz Healty Cookies:

Tabel 1. 4

Taget Dan Realisasi Penjualan Nunenasz Healty Cookies

No	Tahun	Target Penjualan (Semua Varian Rasa)	Realisasi Penjualan (Pcs)	Persentase
1	2025	500 pcs	429	87,8%
2	2024	500 pcs	453	90,6%
3	2023	500 pcs	490	98%
4	2022	1.000 pcs	1440	114%
5	2025	1.000 pcs	1446	114,6%

Sumber: Manajemen Perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Tabel 1. 5

Volume Penjualan Produk Nunenasz Healty Cookies

Tahun	Penjualan Produk Nunenasz Healty Cookies (Dalam Rupiah)	Jumlah (Pcs)
2025	58,680,000	489
2024	57,984,000	453
2023	63,700,000	490
2022	180,520,000	1440
2025	182,875,000	1446

Sumber: Manajemen Perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat jumlah Nunenasz Healty Cookies yang terjual dari tahun ketahunnya, yaitu dari tahun 2025 sebanyak 1446 pcs dengan presentase sebesar 114,6%. Pada tahun 2022 pihak perusahaan Nunenasz Healty Cookies penjualan yaitu sebanyak 1.440 pcs dengan presentase 114%. Pada tahun 2023 Nunenasz Healty Cookies memasang target pencapaian hanya 500pcs saja namun target tidak tercapai dan penjualan pun mengalami penurunan karena diakibatkan sumber daya manusia yang kurang memenuhi kriteria pekerjaan, sehingga menurun tingkat penjualannya, dan penjualan hanya sebanyak 490 dengan presentase sebesar 98%. Pada tahun 2022 perusahaan menetapkan target penjualannya dengan tahun sebelumnya, kemudian realisasi penjualan tidak melampaui dari target penjualan yaitu sebanyak 453 dengan presentase sebesar 90,6%. Pada tahun 2023 perusahaan Nunenasz Healty Cookies mencoba bertahan dengan target penjualan yaitu sebanyak 500 pcs dan realisasi penjualan pun menurun kembali menjadi 429 dengan presentase sebesar 87,8%.

Kemudian berdasarkan tabel 1.5 volume penjualan produk Nunenasz Healty Cookies dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2023 terus mengalami penurunan pendapatan dikarenakan setiap tahun produk Nunenasz Healty Cookies harganya naik sebesar Rp10.000. Terkecuali pada tahun 2022 tidak ada kenaikan harga dikarenakan realisasi penjualan agar mencapai target.

Pertumbuhan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies terbilang cukup lama dari tahun 2025 sampai dengan sekarang menjadi pelopor kue kering sehat paling populer di kalangan masyarakat yang sudah berubah ke gaya hidup sehat. Dari waktu ke waktu kondisi UMKM di Kota Bandung mengalami banyak

peningkatan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia UMKM juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal UMKM itu sendiri, seperti perkembangan inovasi baru. Perkembangan tersebut perlu di ikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik.

Menurut Mangkunegara (2025:105), kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya, maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pada perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, penilaian rata-rata kinerja karyawan nya juga didasarkan pada ketiga variabel yang dijelaskan sebelumnya yaitu individu, psikologi, dan organisasi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.6 yang menunjukkan penilaian rata-rata kinerja karyawan perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies tahun 2024.

Tabel 1. 6

**Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Usaha Menengah
Nunenasz Healty Cookies**

Prestasi Kerja	Nilai Rata-	Target
Mengerti sifat pekerjaan	63	80

Prestasi Kerja	Nilai Rata-Rata	Target
Keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	60	80
Mengerti tentang peraturan-peraturan di lingkungan pekerjaan	59	80
Kualitas hasil pekerjaan	61	80
Jumlah hasil pekerjaan	62	80
TOTAL	305	400
Nilai Rata-Rata	61	80
Hubungan Kerjasama		
Sikap terhadap dan pergaulan dengan:		
• Pemilik & Pemimpin UMKM	61	80
• Sesama rekan kerja	60	80
• Umum/Masyarakat	59	80
TOTAL	180	240
Nilai Rata-Rata	60	80

Sumber: Manajemen Perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Keterangan:

91-100 = Amat Baik

76-90 = Baik

61-75 = Cukup

51-60 = Sedang

0-50 = Kurang

Berdasarkan data di atas dapat diketahui nilai rata-rata kinerja karyawan perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, hanya berada pada tingkatan cukup dan sedang, maka dikhawatirkan rencana mengembalikan dan mempertahankan *image* perusahaan serta memaksimalkan kompetisi dalam persaingan UMKM Nunenasz Healty Cookies yang sesuai dengan keinginan dan sesuai dengan perkembangan zaman, akan sulit tercapai. Perwujudan perencanaan

ini harus dimulai dari pemilik/pemimpin perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookiesitu sendiri, kemudian kepada *staff* manajemennya yang nantinya akan berintegrasi dengan keseluruhan struktur organisasi perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies itu sendiri.

Data tabel 1.6 akan diperkuat dengan hasil prasurvey pendahuluan terhadap 30 orang karyawan yang mengindikasikan kinerja karyawan perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, belum optimal. Berikut ini merupakan hasil dari penelitian pendahuluan mengenai kinerja karyawan yang didapatkan oleh peneliti:

Tabel 1. 7

Data Hasil Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan Pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

No	Dimensi	STS	TS	CS	S	SS	Rat a Rat a	Kategori
	Suyadi Prawirosentono (2020:27)							
1	Efektifitas	7	4	9	8	2	2,80	Tidak Baik
2	Tanggung Jawab	2	15	6	1	6	1,75	
3	Disiplin	2	16	7	4	2	2,53	
4	Inisiatif	1	14	10	3	1	2,53	
Skor Rata-Rata							2,45	

Sumber: Diolah dari hasil angket pra penelitian, 2025

Keterangan

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

CS (Cukup Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh skor sebesar 2,45 dengan kategori tidak baik, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, belum sepenuhnya baik terlihat dari skor terendah yaitu dimensi tanggung jawab, bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak mempunyai tanggung jawab yang lebih sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan peraturan semestinya. Hal ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak manajemen Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat karyawan tersebut, sudah saatnya pemilik/pemimpin Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada karyawannya mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki

motivasi kerja yang rendah adalah karyawan yang sering kali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2020:89), bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemilik usaha/pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Berkaitan dengan motivasi kerja maka fenomena di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir atau terlambat datang ke tempat produksi Nunenasz Healty Cookies tersebut pada hari kerja sehingga diperlukan suatu bentuk dorongan bagi karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku bagi karyawan di lingkungan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*. Berikut ini merupakan hasil dari penelitian pendahuluan mengenai motivasi kerja yang didapatkan oleh peneliti:

Tabel 1. 8

**Data Hasil Prasurvey Variabel Motivasi Kerja Pada Karyawan
Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies***

No	Dimensi Aldefer (1969)	STS	TS	CS	S	SS	Rata Rata	Kategori
1	Kebutuhan Keberadaan	1	5	10	9	5	3,40	Cukup Baik
2	Kebutuhan Berhubungan	1	25	3	1	1	2,30	
3	Kebutuhan Pengembangan	7	12	36	4	20	2,65	
Skor Rata-Rata							2,78	

Sumber: Diolah dari hasil angket pra penelitian, 2025

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

CS (Cukup Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memperoleh skor sebesar 2,78 dengan kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*, belum sepenuhnya baik terlihat dari skor terendah yaitu dimensi kebutuhan berhubungan. Sesuai dengan indikator dari dimensi berhubungan menurut Aldefer (1969) bahwa kebutuhan berhubungan antara lain yaitu hubungan antara individu karyawan, memiliki rasa tanggung jawab antar karyawan dan menjadi bagian pekerjaan. Fenomena tersebut terlihat di lapangan bahwa karyawan dalam bekerja kadang merasa bosan, karena tidak ada tantangan dalam pekerjaan. Lebih lanjut adanya beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah tersebut menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak terhadap kinerja

para karyawan yang akan menghasilkan kualitas kinerja yang rendah. Kualitas kinerja sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan.

Keberhasilan bisnis usaha kecil dan menengah ditentukan oleh faktor individual dan faktor lingkungan (Dhamayantie & Fauzan, 2025). Khusus untuk faktor individual pelaku usaha maupun karyawan harus memiliki karakteristik sikap kerja yang baik. Penentu utama keberhasilan usaha terletak pada ada atau tidaknya manajemen strategis yang berkaitan dengan pengaturan tujuan organisasi jangka panjang dan pengembangan yang akan mempertahankan UMKM dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan (Aremu, & Olodo, 2024).

Senada dengan pendapat Sunyoto dan Burhanudin (2023:34), sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Kemudian menurut Kaswan (2025:67) sikap kerja merupakan suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang-orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap juga lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempresepsikan dan menghayati pekerjaan sering berubah-ubah seiring berjalannya waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima ataukah ditolak. Akibatnya sikap kerjanya mungkin berubah.

Berkaitan dengan fenomena di lapangan maka sikap kerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies belumlah efektif, dimana kondisi kerja para karyawan masih sangat minim kemampuannya untuk berinovatif dan

No	Dimensi Robbins dan Judge (2025:64)	STS	TS	CS	S	SS	Rata Rata	Kategori
1	Kepuasan Kerja	10	3	3	7	7	2,93	Tidak Baik
2	Keterlibatan Kerja	8	7	7	5	3	2,60	
3	Komitmen Organisasi	5	5	8	9	3	3,00	
4	Dukungan Organisasi	15	8	5	1	1	1,83	
5	Partisipasi	7	7	8	5	3	2,67	
Skor Rata-Rata							2,60	

Sumber: Diolah dari hasil angket pra penelitian, 2025

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

CS (Cukup Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju)

Hasil prasurvey menggambarkan bahwa variabel sikap kerja di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies memperoleh skor sebesar 2,60 dengan kategori tidak baik, belum sepenuhnya baik hal ini dapat diketahui bahwa skor terendah adalah Dukungan Organisasi sebesar 1,83 terlihat pada karyawan ada yang tidak yakin bahwa organisasi kurang menghargai kontribusi mereka.

Lebih lanjut yang menjadi tolak ukur berhasil tidaknya suatu kegiatan usaha, baik itu industri menengah ke atas maupun industri kecil menengah adalah tercapainya laba/keuntungan yang diharapkan, untuk dapat mencapai hal tersebut, hal-hal yang harus dilakukan oleh semua lapisan pelaku usaha adalah dengan meningkatkan keterampilan kerja para karyawannya masing-masing, sehingga dengan keterampilan kerja yang tinggi akan menghasilkan hasil yang optimal yang pada akhirnya tujuan yang diharapkan yaitu pencapaian laba yang maksimal dapat tercapai.

Dilakukan prasurvey terhadap variabel keterampilan secara umum terhadap 30 orang karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*. Survey dilakukan dengan menanyakan sikap karyawan terkait empat dimensi keterampilan. Berikut

adalah hasil prasurvey mengenai keterampilan pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.

Tabel 1. 10

**Data Hasil Prasurvey Variabel Keterampilan Pada Karyawan
Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies***

No	Dimensi Robbins & Timothy (2022:416)	STS	TS	CS	S	SS	Rata Rata	Kriteria
1	<i>Basic Litracy Skill</i>	1	3	5	4	17	4,23	Tidak Baik
2	<i>Technical Skill</i>	5	5	7	3	10	3,26	
3	<i>Interpersonal Skill</i>	7	7	8	2	6	2,76	
4	<i>Problem Solving</i>	8	7	8	5	2	2,53	
Skor Rata-Rata							2,55	

Sumber: Diolah dari hasil angket pra penelitian, 2025

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

CS (Cukup Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat diketahui bahwa variabel keterampilan memperoleh skor sebesar 2,55 dan skor terendah adalah *problem solving* (penyelesaian masalah) sebesar 2,53, terlihat di lapangan bahwa para karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* kurang bertanggung jawab dalam

menyelesaikan masalah setiap individunya. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* dalam melakukan kegiatan bisnisnya. Apabila hal tersebut tidak dilakukan perbaikan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* dalam memproduksi produk kue keringnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti secara mendalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul: **Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*).**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis akan mengidentifikasikan dan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Tidak optimalnya kemampuan kerja pegawai dalam hal target yang ditentukan belum tercapai.
2. Rata-rata kinerja karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* berada pada tingkatan cukup (belum optimal).
3. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak mempunyai potensi yang lebih.

4. Motivasi kerja karyawan masih rendah.
5. Tidak adanya tantangan dalam pekerjaan menyebabkan karyawan merasa bosan dalam bekerja.
6. Kondisi kerja para karyawan masih sangat minim kemampuannya untuk berinovatif dan berkreatifitas.
7. Karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* tidak yakin organisasi kurang menghargai kontribusi karyawan.
8. Karyawan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* kurang bertanggung jawab setiap individunya.
9. Adanya ketidakpuasan Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* dalam melakukan kegiatan bisnisnya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana keterampilan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
2. Bagaimana sikap kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
3. Bagaimana Motivasi kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
4. Bagaimana kinerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
5. Seberapa besar pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* secara simultan dan parsial.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Keterampilan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
2. Sikap kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
3. Motivasi kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
4. Kinerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.
5. Besarnya pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* secara simultan dan parsial.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari segi akademis, penelitian ini diharapkan menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen di industri UMKM (Usaha Menengah, Kecil, dan Menengah).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies*, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan pencapaian motivasi kerja melalui keterampilan dan sikap kerja bagi para karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena tujuan yang ingin dicapai itu adalah pelayanan dan atau laba (*profit*). Walaupun manajemen dan organisasi hanya merupakan “alat dan wadah” saja tetapi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Karena jika manajemen dan organisasi ini baik maka optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari, dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Menurut Richard L. Daft (2022:8) manajemen yaitu pencapaian setiap tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Selanjutnya menurut George R Terry (2023:10) manajemen merupakan sebuah prose perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut, menurut James A.F Stoner (2020:8) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan para usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi yang lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seseorang manajer dan semua pelaku usaha di dalam organisasi perusahaan yang mendesain kegiatan di setiap aspek-aspek perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi apa yang sudah ditentukan guna meningkatkan kinerja agar tercapai visi di dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Pengertian sumber daya manusia/manajemen sumber daya

manusia (MSDM) menurut beberapa ahli konteksnya berbeda, tetapi pada intinya sama. Menurut Gary Dessler (2025:4), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, kemudian untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo (2023:5):

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Lebih lanjut, menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2022:11) “sumber daya manusia merupakan suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal sehingga tercapai tujuan perusahaan/organisasi maupun individu.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo (2023:146) dalam bukunya yang berjudul “*Personel Management*” bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif untuk mengelola personalia suatu organisasi agar tujuan tercapai. Empat fungsi manajerial yang diperlukan oleh manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi pengorganisasian sumber daya manusia, merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.
3. Fungsi pengarahan sumber daya manusia, merupakan kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Fungsi pengawasan sumber daya manusia, yaitu kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang dibuat.

Secara berurutan ada 6 fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

1. Fungsi pengadaan sumber daya manusia

Berfungsi untuk memperoleh jenis (kualitas) dan jumlah (kuantitas) personalia yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi pengembangan sumber daya manusia

Berfungsi untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian melalui pelatihan yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan yang tepat.

3. Fungsi kompensasi sumber daya manusia

Berfungsi untuk mengkaji dan melaksanakan sistem balas jasa yang memadai adil bagi personalia atas dasar sumbangan mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Fungsi pengintegrasian sumber daya manusia

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Fungsi perawatan manajemen sumber daya manusia

Berfungsi untuk memelihara personalia agar kemauan bekerja mereka hirup terus meneus.

6. Fungsi pemutusan hubungan kerja

Merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi, baik itu pensiun, pengunduran diri ataupun sebab lainnya.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2022:16) peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan

baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kerja.
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
10. Membangun komitmen kerja.
11. Memberikan keselamatan kerja.
12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

2.1.3 Keterampilan

Henry Fayol dalam James A. F. Stoner, Edward Freeman dan Daniel Gilbert (1995), menyatakan tiga macam keterampilan dasar, yaitu:

1. Keterampilan Teknis: kemampuan menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan bidang khusus.

2. Keterampilan Manusia: kemampuan untuk bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok.
3. Keterampilan Konseptual: kemampuan untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.

Keterampilan merupakan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan yaitu suatu kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan yaitu perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2020:60). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2022:23) "Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

Kemudian menurut Spencer dalam Wibowo (2024:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut Robbins & Timothy (2025), keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara lebih mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

Lebih lanjut, menurut Triton PB (2022:45), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat ketrampilan kerja rendah.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar yang dilatih secara terus menerus.

2.1.3.1 Pentingnya Keterampilan

Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan

kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tau dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Keterampilan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Robbins dan Timothy (2022:46) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar):

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. *Technical Skill* (Keterampilan Teknis):

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal):

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti

pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah):

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

2.1.4 Sikap Kerja

Sikap merupakan kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten yang berkenaan dengan suatu objek tertentu. Jika kita mempunyai sikap positif pada pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak secara spesifik dengan dalam konteks yang spesifik pula. Sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda.

Menurut Alias, Serlin dan Serang (2022:89) sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain, sikap kerja mempresentasikan hasil penting yang harus ditingkatkan.

Selanjutnya menurut Wibowo (2024:17) sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang. Baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek, atau kejadian dalam lingkungannya.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2025:81) menyatakan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Lebih lanjut menurut Robbins dan Coulter (2022:63) sikap merupakan pernyataan evaluatif yang disukai ataupun tidak disukai, yang terkait dengan objek, orang, atau kejadian.

Kemudian menurut Kaswan (2025:45) sikap kerja merupakan suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang-orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap juga lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempresepsikan dan menghayati pekerjaan sering berubah-ubah seiring berjalannya waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima ataukah ditolak. Akibatnya sikap kerjanya mungkin berubah.

Berdasarkan pengertian-pengertian sikap kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan yang merasakan bagaimana sifatnya ketika berada di dalam lingkungan pekerjaan dan sedang mengerjakan pekerjaannya tersebut, sikap tersebut bisa berubah-ubah tergantung bagaimana setiap karyawan mempresepsikannya sesuai dengan yang dirasakannya.

2.1.4.1 Komponen Sikap

Menurut Robbins dan Coulter (2022:64) sikap mengandung komponen-komponen yang membentuk struktur sikap dan saling menunjang yaitu:

1. Komponen Kognitif

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen ini berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau kontroversial.

2. Komponen Afektif

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3. Komponen Perilaku

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau berkreasi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

2.1.4.2 Fungsi Sikap

Menurut Walgito (2020:22) sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, fungsi sikap adalah sebagai berikut:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang mudah menular, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.
2. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman. Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia didalam menerima pengalaman-pengalaman dari luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semua dilayani oleh manusia, tetapi manusia lebih memilih apa saja yang perlu dan apa saja yang tidak perlu dilayani.
4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Azwar (2025:11) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman pribadi.
2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting.
3. Pengaruh kebudayaan.
4. Media massa.
5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama.
6. Faktor emosional.

2.1.4.4 Dimensi Sikap Kerja

Dalam penelitian Robbins dan Judge (2025: 64) terdapat lima dimensi sikap kerja, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

2. Keterlibatan Kerja

Tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya.

3. Komitmen Organisasi

Tingkatan di mana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

4. Dukungan Organisasi

Keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

5. Partisipasi

Karyawan merasa menyatu, puas, dan antusias dengan pekerjaan mereka.

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan satu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025:96) motivasi kerja adalah kesediaan setiap individu di dalam keorganisasian untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian tersebut yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja di atas bahwa memotivasi kerja para karyawan adalah suatu perhatian penting bagi organisasi, karena kita menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam buku Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025:96) yaitu teori hirarki kebutuhan bahwa kebutuhan manusia terdiri atas lima bagian yang tersusun dalam satu hierarki.

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*):

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*):

Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*):

Kebutuhan akan cinta, kasih sayang, rasa memiliki, *sense of belonging*, diterima baik oleh setiap komunitas, dan *friendship*. Dalam organisasi, kebutuhan ini dapat berupa kelompok kerja, team baik secara formal atau informal.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*):

Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain, harga diri otonomi, dan prestasi merupakan faktor internal, sementara seperti pengakuan status, dan perhatian merupakan faktor eksternal. Dalam organisasi, kebutuhan ini berupa reputasi diri, pengakuan gelar, simbol status, tanggung jawab, promosi dan apresiasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*):

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, maka kebutuhan sebelumnya atau kebutuhan yang lebih rendah harus sudah terpenuhi atau terpuaskan. Karena apabila kebutuhan yang lebih rendah atau sebelumnya sudah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak menjadi penting lagi. Maslow juga menyatakan bahwa individu yang berada pada tingkat pemenuhan kebutuhan kedua yaitu *safety* dan *security*, maka sebagian besar kemungkinan termotivasi oleh uang.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow
Sumber: dalam Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025:97)

Hezberg (dalam Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025:98)) mengembangkan teori motivasi, yang terutama sekali berkaitan dengan motivasi melalui pola kerja. Teori Hezberg didasarkan pada kepercayaan, bahwa faktor-faktor yang meniadakan motivasi “*demotivate*” atau membalikkan “*turn off*”. Pegawai-pegawai adalah berbeda dari faktor-faktor yang memotivasi atau mengembalikan “*turn on*” pegawai. Hezberg mempertahankan, bahwa faktor-faktor yang cenderung untuk meniadakan motivasi pegawai biasanya bersangkut paut dengan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini meliputi hal-hal yaitu status kerja, relasi-relasi antar perorang dengan para pegawai, gaya pengawasan yang diterima olah orang lain itu, kebijakan perusahaan, kepastian kerja, kondisi-kondisi kerja, upah, dan segi-segi kehidupan pribadi, yang dipengaruhi oleh situasi pekerjaan. Hezberg mengacu kepada faktor organisasi ini sebagai “*hygnie organization*”

maintenance factors” faktor-faktor keberhasilan atau pemeliharaan. Istilah-istilah ini dipilih, karena faktor-faktor dipahami sebagai mempunyai sifat “*preventive*” mencegah. Menurut Herzberg faktor-faktor yang memotivasikan orang banyak adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja itu sendiri. Faktor-faktor ini dinamakan “*motivators*” dan mencakup keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan tantangan dengan kerja itu. Herzberg mempertahankan bahwa motivasi yang benar adalah terjadi kalau terdapat faktor-faktor *motivators* keberhasilan.

Selanjutnya menurut Aldefer (1969) di dalam teori motivasi kontemporer (ERG) motivasi bisa disebut pada kebutuhan *relatedness* buruk, maka seseorang tersebut mungkin akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dan jika terjadi masalah dalam mencapainya, maka kemungkinan dia akan termotivasi oleh kebutuhan keberadaan.

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Aldefer (1969) motivasi kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan keberadaan

Dengan indikator kondisi kerja dan keamanan.

2. Kebutuhan berhubungan

Dengan indikator hubungan antara individu karyawan dan menjadi bagian pekerjaan.

3. Kebutuhan pengembangan

Dengan indikator pencapaian prestasi, dan pengakuan status.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Menurut Mangkunegara (2024:33) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut As'ad dalam Agustina (2024:14) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh

pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2020:2) “kinerja atau dalam bahasa Inggris *performance*” yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Cash dan Fischer dalam Thoyib (2025:10) kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organization performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organization development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, *citizenship*, dan *satisfaction* (Robbins dalam Thoyib, 2025).

Baron dan Greenberg dalam Thoyib (2025:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi.

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Thoyib (2025:121) ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.6.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2025:94) mengungkapkan bahwa “kinerja” karyawan merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Selanjutnya menurut R. Wayne Mondy (2020:67) dalam Mangkunegara (2024) Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan untuk memastikan bahwa

proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk meminimalkan produktivitas karyawan, tim dan akhirnya organisasi terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Kieth Davis dalam Mangkunegara (2024:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Human performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di rata-rata (IQ 100-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.6.2 Standar Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2024:67) standar kerja merupakan:

Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerja diukur.

Menurut Hasibuan (2025:67) standar kerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kerja.

Menurut Mangkunegara (2024:69) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta keberhasilan.
2. Kualitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya meliputi instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2024:143) untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih

cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi yang baik.

2.1.6.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Suyadi Prawirosentono (2022:27) yaitu:

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui variabel-variabel penelitian digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan, maka disajikan secara lengkap pada Tabel 2.2 di bawah yang merangkum argumentasi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dibandingkan dengan metode maupun teknik analisis pada setiap variabel maupun dimensi yang digunakan sebagai parameter di dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama,Judul Penelitian,Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Apri Tri Martanto (2025) "Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)" Jurnal FEB	Hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Tidak memakai variabel komitmen organisasi
2	Eva Mufidah & Raisa Fitri (2025) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM DI Kota Pasuruan (Studi Pada UMKM Tahun 2020-2025)" DOI: 10.30587/jre.v2i2.963	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja	Variabel Kemampuan Kerja
No	Nama,Judul Penelitian,Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

	JRE: Journal Riset Entrepreneurship Universitas Merdeka Pasuruan & Universitas Negeri Malang JRE 2 (2) 2022, 29-36			
3	Christina Ina L (2022) "Pengaruh Kemampuan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Terhadap Kinerja UMKM Makanan Dan Minuman Di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Malang" Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang	Kemampuan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Lingkungan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.	Variabel Keterampilan, Sikap, dan Kinerja	Variabel Kemampuan Pengetahuan
4	Lamsah (2020) "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM" At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Islam Kalimantan Vol: 2 No. 2	Terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan UKM kain sasirangan terhadap kinerja UMKM.	Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja	-
5	Lia N.Azizah (2020) "Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar"	Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	-
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

	Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis			
6	Haeruddin, Rosida, Harnida (2025) "Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Bantuan Usaha Terhadap Kinerja Industri Kecil Dan Menengah (IKM) Meubel Di Kabupaten Tojo Una- Una" e-Journal Katalogis, Volume 5 Nomor 10	Keterampilan, Motivasi, dan Dana Pendukung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri mebel kecil menengah di Kabupaten Tojo Una- Una, baik secara positif maupun signifikan, Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai industri mebel kecil menengah di Kabupaten Tojo Una- Una, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai industri mebel kecil menengah di Kabupaten Tojo Una- Una, Dana penunjang tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai industri mebel kecil dan menengah di Kabupaten Tojo Una- Una.	Variabel Keterampilan, Motivasi dan Kinerja	Variabel Bantuan Usaha
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

7	Riyanto E, Muhamad N R, Khairul B, Hilyati M, Suharmi (2020) "The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Dicipline And Compensation On Performance Batik MSMEs Employees In Yogyakarta City, Indonesia"	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi
	International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding Vol 7 No. 1 February 2020			
8	Liridon Veliu, Mimoza Manxhari, Sead Ujkani (2020) The Influence Of Motivation On Job Performance. Case Study: Managers Of Small And Medium Enterprises (SMEs), Kosovo Iliria International Review – 2020/2 Felix-Verlag, Holzkirchen, Germany and Iliria College, Pristina, Kosovo	Terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Variabel Motivasi kerja	Prestasi Kerja
9	Oyebamiji F F, Kareem T S, Ayeni G O (2020) "Impact Of Job Statisfaction Dimensions On Job Performance In A Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria "	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.	Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja	Prestasi Kerja

No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	The Polytechnic, Ibadan Insititute of Interdisciplinary Business Research Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business March (2023) Vol 4, No 11			
10	Liliana Dewi & Sonata Christian (2020) "The Effect Of Entrepreneurial Attitude And Manager's Business Ability On SME's Organizational Performance" Universitas Ciputra Surabaya Journal Of Entrepreneur And Entrepreneurship, Vol 6 No. 1, March 2020	Sikap kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi UKM, sedangkan kemampuan usaha tidak berpengaruh sama sekali.	Sikap Kewirausahaan dan Kinerja	Kemampuan Usaha
11	Mohammed Inuwa (2020) "The Impact Of Job Satisfaction, Job Attitude And Equity On Employee Performance"	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, sikap kerja, dan pemerataan dengan kinerja seorang karyawan suatu organisasi.	Variabel Sikap kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel Pemerataan dan Organisasi
	Graduate Assistant, Bauchi State University, Gadua, Nigeria The International Journal Of Business & Management Vol 3 Issue 5			
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

12	Riyanto, Muhammad Nanang, Khairul, Hilyati, Suharmi (2020) "The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia" International Journal of Multicultural and Mulireligious Understanding Vol 7 No.1	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lokus UMKM	Variabel Kompensasi dan Pertunjukan
13	Thuy Dung P T, Anh Tin N, Nam Tien D, Van Kien P (2025) "The Influence Of Organizational Culture On Employees Satisfaction And Commitment In SMEs: A Case Study In Vietnam"	Kelima dimensi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Karyawan
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

	Journal Of Asian Finance, Economics And Business			
	Vol 8 No.5			
14	Ida Ayu, I Ketut R, Desak Ketut S, Putu S, Piartrini (2025) "The Influence Of Competency On Employee Performance Through Organizational Commitment Dimension"	Kompetensi karyawan dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan bertindak sebagai bagian dari hubungan mediator antara kompetensi dengan kinerja pegawai.	Variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Variabel kompetensi karyawan
	IOSR Journal Of Business And Management			
	Vol 20, Issue 2			
	Universitas Udayana Bali, Indonesia			
15	Basma Waleed K, Amiruddin A (2025) "Job Satisfaction And Intention To Leave Among Middle-Level Managers Of SMEs In Dubai, UAE"	Hubungan antara 4 aspek kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan niat untuk keluar.	Variabel Kepuasan Kerja	Variabel Minat untuk keluar dan dukungan manajemen
	IOSR Journal Of Business And Management			
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

16	ST. Nafilah, Djabir Hamzah, Nuraeni Kadir (2023) "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni Cabang Makassar"	semua variabel (pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh keterampilan, sikap, dan motivasi terhadap kinerja	Menambahkan variabel pengetahuan dan pengalaman kerja
	Paulus Journal of Accounting			
17	Cici Amelia, Zainuddin, Sambul Ikhsar (2023) "Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh"	Sikap kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Fokus pada sikap kerja dan motivasi sebagai variabel independen	Tidak memasukkan variabel keterampilan
	Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi			
18	Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, Jepri Apriyan (2020) "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan"	Tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti keterampilan dan sikap kerja sebagai variabel independen	Tidak memasukkan variabel motivasi kerja
	Jurnal Ilmiah Manajemen			
19	Nabila Rizki Maharani (2025) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan"	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Menggunakan kompetensi sebagai variabel, tidak secara spesifik membahas keterampilan dan sikap kerja
No	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Universitas Islam Negeri Jakarta			

20	Kadek N., Dwiyantri A., Heryanda K. K., Putu G., Jana A (2020) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan"	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Fokus pada kompetensi, tidak secara spesifik membahas keterampilan dan sikap kerja
	Jurnal Prospek			

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2.1 tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabelnya sama namun menggunakan dimensi dan pengukuran indikator yang berbeda dengan penelitian ini, yang disesuaikan dengan aplikasi di lapangan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dituangkan dalam tesis ini. Perbedaan itu dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Dilihat dari dimensi masing-masing variabel penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu pada hubungan variabel yang sama dengan penelitian, demikian pula dengan indikator pengukuran yang berbeda dengan peneliti sebelumnya.
2. Belum ada penelitian yang mengkaji hubungan secara menyeluruh antara keterampilan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan maka dibuat suatu kerangka pemikiran. Keterampilan dan sikap kerja adalah

sebagai variabel bebas, sedangkan motivasi kerja adalah variabel intervening, kemudian kinerja karyawan adalah sebagai variabel terikat.

2.2.1 Hubungan Keterampilan dan Sikap Kerja

Pentingnya peran keterampilan dan sikap kerja dalam mencapai keberhasilan suatu usaha tidak dapat dipandang sebelah mata. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, saling terkait dan memberikan dampak yang besar terhadap hasil yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan penelitian yang ada, hubungan antara keterampilan dan sikap kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja, terutama di lingkungan UMKM.

Christina Ina (2025) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam suatu usaha, karyawan perlu memiliki keseimbangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Ketiga faktor ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM di lingkungan Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang. Suryana (2023) juga menegaskan bahwa kompetensi kewirausahaan melibatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang saling terhubung dan harus terus dilatih serta dikembangkan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengelola usaha.

Keberhasilan dalam sebuah usaha dapat tercapai apabila karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang seimbang dan saling mendukung. Ketiga elemen ini sangat berpengaruh terhadap kinerja, khususnya dalam konteks

UMKM, dan penting untuk terus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terintegrasi.

2.2.2 Pengaruh Keterampilan terhadap Motivasi Kerja

Untuk mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja, berbagai faktor perlu diperhatikan, salah satunya adalah keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Keterampilan ini tidak hanya berpengaruh pada efisiensi kerja, tetapi juga mempengaruhi tingkat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa keterampilan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan hasil kerja yang maksimal.

Rachmawati (2024) dalam Azizah (2025) mengungkapkan bahwa keterampilan kerja dan motivasi adalah dua faktor yang sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Hanya memiliki keterampilan tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan akan kurang efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami kemampuan dan kinerja karyawan untuk dapat merencanakan solusi yang tepat. Pemimpin juga diharapkan untuk mendorong semangat dan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya dapat meningkat (Siregar, 2025).

Keterampilan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Arisandy, 2025). Karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang

berbeda, perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kerja agar karyawan dapat beradaptasi dengan kinerja yang diharapkan. Karyawan yang terampil akan menunjukkan tingkat kemandirian, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, dan profesionalisme di bidang yang ditekuni (Sofyang dkk, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin, Rosida, dan Harnida (2025) juga menunjukkan bahwa untuk memberikan motivasi kepada pelaku Industri Kecil Menengah (IKM), penting untuk melibatkan mereka dalam pelatihan teknis, manajerial, pembinaan, dan pendampingan. Selain itu, mengikuti ajang promosi baik di tingkat lokal maupun nasional juga dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi pelaku IKM agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Keterampilan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila karyawan dilengkapi dengan keterampilan yang memadai dan didorong oleh motivasi yang tinggi. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang tepat dan terus mengembangkan keterampilan karyawan, serta memberikan dukungan motivasi yang dapat

2.2.3 Pengaruh Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sikap kerja yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal di tempat kerja. Dua aspek utama dari sikap kerja adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang keduanya saling berhubungan dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang ada, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja memainkan peran

penting dalam mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap kerja yang mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan di dalam organisasi. Penelitian oleh Apri (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketidakmampuan UMKM dalam meningkatkan daya saingnya karena UMKM memiliki keterbatasan, seperti kurangnya karyawan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan, pemilik atau karyawan kurang cekatan dalam memanfaatkan peluang-peluang usaha, serta kurang kreativitas dan inovasi dalam menghadapi

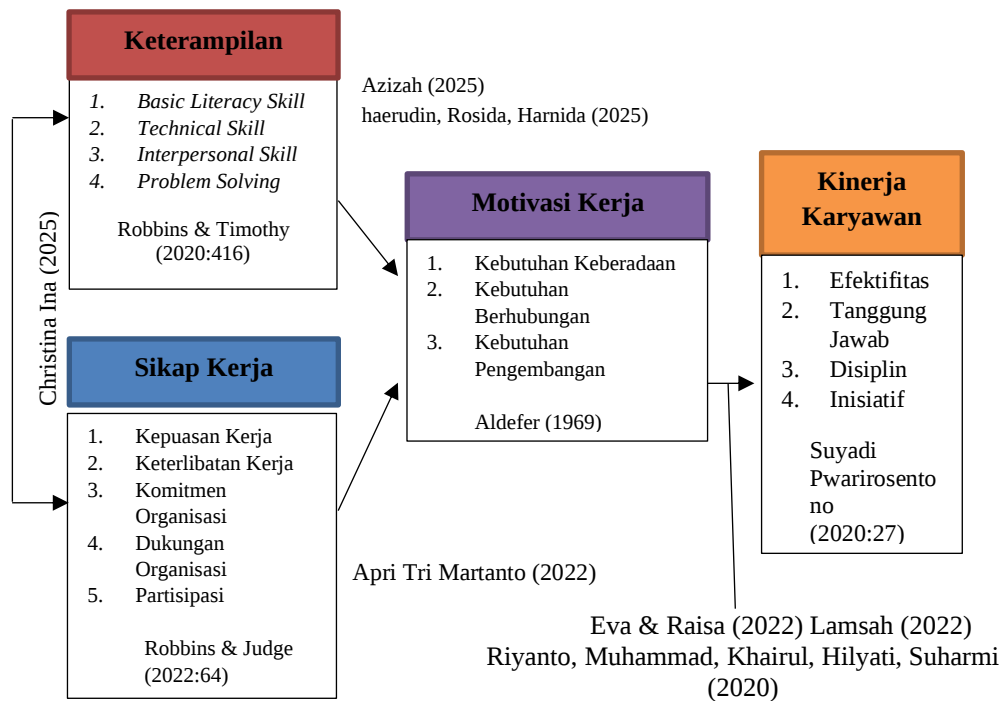
tantangan diluar lingkungan. Maka dari itu pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawannya harus diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Mufidah dan Raisa Fitri (2022), yang sama-sama meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan UMKM menjadi salah satu fokus dalam menjamin keberlanjutan usaha, untuk menjamin kinerja yang baik, tentunya tidak lepas dari tata kelola sumber daya manusia yang baik. Dalam jurnal Lamsah (2022) yang sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi dan kinerja, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan yang baik di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini sangat dibutuhkan agar UMKM dapat tetap bersaing dengan kompetitor. Lagi dan lagi motivasi dan kinerja karyawan harus diperhatikan, sejalan dengan penelitian Riyanto, Muhammad Nanang, Khairul, Hilyati, dan Suharmi (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa baik tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi individu masing-masing, secara teoritis bahwa temuan ini memberikan pemahaman pentingnya motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Sikap Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Keterampilan dan Sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan carai ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu keterampilan, sikap kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh keterampilan kerja dan kewirausahaan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan .

Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger, 2020). Dalam Sugiyono (2024:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif dengan konsep riset evaluasi. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian varifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang

bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2024:11).

3.2 Unit Observasi dan Lokasi

Unit observasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies. Penelitian dilakukan di pabrik tempat produksi pembuatan kue kering, yang bertempat di JL.Cisitu Lama No.19A Kel.Dago, Kec.Coblong, Kota Bandung - Jawa Barat.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Definisi Variabel dan Pengukurannya

Dalam penelitian ini ada tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X, Y dan variabel Z. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan sebagai variabel bebas (*independen*) (X1).

Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Menurut Robbins & Timothy (2022), keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara lebih mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

2. Sikap Kerja sebagai variabel bebas (*independen*) (X2).

Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Menurut Robbins dan Coulter (2025:63) sikap merupakan pernyataan evaluatif yang disukai ataupun tidak disukai, yang terkait dengan objek, orang, atau kejadian.

3. Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (*dependen*) (Y).

Variabel *dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

Menurut Aldefer (1969) di dalam teori motivasi kontemporer (ERG) motivasi bisa disebut pada kebutuhan *relatedness* buruk, maka seseorang tersebut mungkin akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dan jika terjadi masalah dalam mencapainya, maka kemungkinan dia akan termotivasi oleh kebutuhan keberadaan.

4. Kinerja Karyawan sebagai variabel moderator (Z).

Variabel moderator yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel *independen* dan *dependen*.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2022:2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris *performance*” yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel ditentukan untuk menentukan dimensi dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini

juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Kues
Keterampilan (XI) Keterampilan (<i>skill</i>) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara lebih mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (<i>basic ability</i>). Robbins & Timothy (2022)	<i>Basic Literacy Skill</i>	• Membaca Resep/Instruksi	• kemampuan staff untuk membaca resep atau instruksi kerja yang berkaitan dengan pembuatan kue.	Ordinal	1
		• Menulis Laporan	• kemampuan staff untuk menulis laporan kerja, catatan produksi, atau mencatat bahan-bahan yang digunakan dalam pembuatan kue.	Ordinal	2
		• Mendengar/Menyimak Instruksi	• kemampuan staff untuk memahami dengan baik instruksi atau arahan dari atasan atau rekan kerja dalam proses pembuatan kue.	Ordinal	3
	<i>Technical Skill</i>	• Mampu menghitung takaran bahan	• Waktu yang dibutuhkan untuk menghitung	Ordinal	4

		dengan tepat dan efisien • Mengoperasikan komputer	(dalam detik/menit), tingkat kesalahan per hitungan $\leq 5\%$ • Mampu menginput data produksi, stok, dan penjualan menggunakan software sederhana (Excel/POS)	Ordinal	5
	<i>Interpersonal Skill</i>	• Mendengarkan instruksi kerja dari atasan tanpa perlu diulang • Memberikan masukan terkait proses produksi secara sopan dan ringkas • Aktif membantu rekan kerja saat proses produksi atau pengemasan	• Frekuensi kesalahan karena salah dengar ≤ 1 kali per minggu • Jumlah saran diterima oleh tim/atasan, tingkat kejelasan menurut supervisor • Tingkat kolaborasi dinilai oleh supervisor/teman kerja, jumlah tugas tim yang diselesaikan tepat waktu	Ordinal	6
				Ordinal	7
				Ordinal	8
	<i>Problem Solving</i>	• Menajamkan logika	• Tingkat karyawan dalam memecahkan masalah saat	Ordinal	9

		Berargumentasi	ada gagal produksi	Ordinal	10
		Penyelesaian masalah	Kemampuan karyawan dalam menjelaskan penyelesaian suatu masalah yang terjadi saat proses pembuatan kue		11
		Mengetahui penyebab	- kemampuan karyawan dalam penyelesaian masalah intern perusahaan, seperti kehilangan bahan baku atau bahan jadi - kemampuan karyawan dalam mencari akar permasalahan dalam proses produksi	Ordinal	12
Sikap Kerja (X2) Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang disukai ataupun tidak disukai, yang terkait dengan objek, orang, atau kejadian.	Kepuasan Kerja	Sikap positif terhadap pekerjaannya	- Semangat kerja dan kedisiplinan waktu - kenyamanan karyawan dalam bekerja	Ordinal	13
	Keterlibatan Kerja	Karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya	- keaktifan karyawan dalam berpartisipasi disetiap proses pembuatan kue - Tingkat kemampuan bekerja karyawan	Ordinal	14
	Komitmen Organisasi	Karyawan mengidentifikasi dirinya	Tingkat karyawan turut merasa	Ordinal	15
				Ordinal	16
				Ordinal	17

Robbins dan Coulter (2025:63)		dengan organisasi	memiliki perusahaan • Tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan	Ordinal	18
	Dukungan Organisasi	• Keyakinan karyawan kepada organisasi	• Tingkat perusahaan menghargai kerja keras karyawan	Ordinal	19
			• Tingkat kepedulian perusahaan terhadap karyawan	Ordinal	20
	Partisipasi	• Karyawan merasa menyatu, puas, dan antusias dengan pekerjaan mereka	• Suasana kekeluargaan karyawan di perusahaan	Ordinal	21
			• semangat karyawan menjalankan tugas-tugas	Ordinal	22
Motivasi Kerja (Y) Di dalam teori motivasi kontemporer (ERG) motivasi bisa disebut pada kebutuhan <i>relatedness</i> buruk, maka seseorang tersebut	Kebutuhan Keberadaan	• Kondisi Kerja	• jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan	Ordinal	23
		• Keamanan	• Pengamatan aktivitas selalu menjalankan sesuai protocol keselamatan/SOP	Ordinal	24
	Kebutuhan Berhubungan	• Hubungan antara	• Tingkat karyawan ingin diterima oleh	Ordinal	25

mungkin akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dan jika terjadi masalah dalam mencapainya, maka kemungkinan dia akan termotivasi oleh kebutuhan keberadaan. Aldefer (1969)		individu karyawan Menjadi bagian pekerjaan	lingkungan kerja Tingkat karyawan dalam bekerja untuk menambah relasi	Ordinal	26
	Kebutuhan Pengembangan	Pencapaian prestasi	Tingkat karyawan untuk belajar menjadi lebih baik lagi	Ordinal	27
		Pengakuan status	Tingkat pengembangan dan pelatihan karyawan	Ordinal	28
Kinerja Karyawan (Z) “Kinerja atau dalam bahasa inggris <i>performance</i>” yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya	Efektifitas	Tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan	- Tingkat hasil kerja karyawan - Tingkat pimpinan senang dengan hasil kerja karyawan	Ordinal	29
	Tanggung Jawab	Bagian yang tak terpisahkan sebagai akibat kepemilikan wewenang	- Tingkat tanggung jawab karyawan - Tingkat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan - Tingkat kesalahan karyawan	Ordinal	31
				Ordinal	32
				Ordinal	33
	Disiplin	Taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku	Tingkat disiplin waktu hadir karyawan	Ordinal	34

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Suyadi Prawirosentono (2022:2)			• Tingkat disiplin waktu pulang karyawan • Tingkat karyawan dalam menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja	Ordinal	35
				Ordinal	36
	Inisiatif	• Daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan	• Tingkat penyampaian ide karyawan untuk perbaikan perusahaan • Tingkat karyawan dalam mencoba cara baru agar hasil kerja lebih baik	Ordinal	37
				Ordinal	38

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V Wiratna Sujarweni (2024:65) dikatakan bahwa pupulasi sebagai berikut “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah jumlah pegawai yang ada di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies sebanyak 60 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2024:65) dikatakan bahwa sampel sebagai berikut “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2025:81) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dari populasi yang terdiri dari 60 orang pegawai yang ada di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies tersebut, maka peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut yang berjumlah 60 orang pegawai.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau *sensus*.

Menurut Sugiyono (2025:82) yang dimaksud dengan teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Lebih lanjut menurut Sugiyono (2025:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi ke dalam prosedur pengumpulan data dan pengujian validitas serta realibilitas kuesioner penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Prosedur Pengumpulan Data

Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, maka data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil angket, wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data, mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari literatur dan data sekunder yang berkenaan dengan masalah penelitian.
2. Studi lapangan, terdiri dari :
 - a. Observasi, melakukan pengamatan langsung mengenai fenomena-fenomena di lapangan yang mempunyai keterkaitan dengan variabel penelitian yaitu di Pabrik Usaha Menengah Pembuatan Nunenasz Healty Cookies.
 - b. Wawancara, dilakukan dengan cara menanyakan beberapa pertanyaan yang sudah berstruktur kepada responden untuk selanjutnya diperdalam dengan mengorek keterangan yang lebih lengkap dari responden, dalam hal ini yang diwawancara adalah karyawan Pabrik Usaha Menengah Pembuatan Nunenasz Healty Cookies.
 - c. Angket, yaitu dengan cara membagikan daftar pernyataan yang bersifat tertutup kepada responden yang telah ditentukan, dalam hal ini adalah karyawan Pabrik Usaha Menengah Pembuatan Nunenasz Healty Cookies. Dalam daftar pernyataan tersebut responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan apa kata hatinya.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor dengan menggunakan Skala Likert. Dimana Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2025:86). Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan. Untuk keperluan Kuantitatif maka jawaban diberi skor positif sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
KS (Kurang Setuju)	3	3
TS (Tidak setuju)	2	4
STS (Sangat tidak setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2025:86)

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2020 : 67), sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden yang dianggap telah mewakili populasi.
2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur dan artikel.

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2025:1).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2025:109). Menurut Masrum, dalam Sugiyono (2025 : 124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n(X_1, X_{total}) - (\sum X_1)(\sum X_{total})}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_{total}^2 - (\sum X_{total})^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2025:1). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten). Instrumen itu dikatakan realible apabila memiliki nilai kritis lebih dari 0,7. Menurut Sugiyono (2025 : 110), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja. Kemudian data yang diperoleh diuji reliabilitasnya dengan teknik belah dua *spearman brown (split half)*, item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat realible yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang realible. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2025:186)

Koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

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

Sumber: Sugiyono (2025:186)

Dimana :

r = nilai reliabilitas

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliable, sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliable.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Semua data selesai dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, maka dalam suatu penelitian kuantitatif langkah yang harus dilakukan selanjutnya adalah menganalisis data. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti selesai mengumpulkan data, langkah selanjutnya adalah menentukan alat yang akan digunakan untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diteliti. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penulis menggunakan skala likert sebagai acuan dalam penyusunan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, data penelitian yang diperoleh berbentuk ordinal, yaitu data yang berbentuk ranking atau peringkat. Data yang digunakan mempunyai bobot nilai 5-4-3-2-1 (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Cukup Setuju, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen lalu melakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan (kuesioner) mengenai Keterampilan (X1), Sikap Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Y), serta Kinerja Karyawan (Z) setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda.

Dari hasil kuesioner akan dilakukan tabulasi frekuensi untuk mengetahui nilai presentase frekuensi, skor, dan rata-rata (*mean*) dari setiap pernyataan. Jawaban dari tabulasi untuk menganalisis kecenderungan jawaban yang dipilih responden dari salah satu alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

(SS) Sangat Setuju,

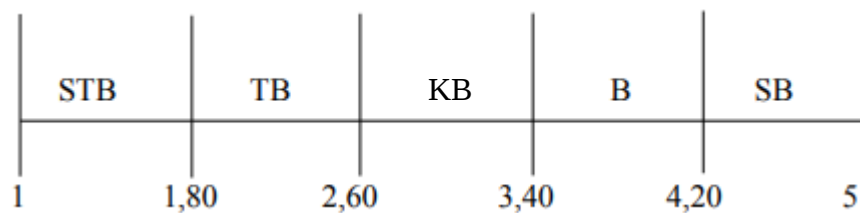
S) Setuju,

(C) Cukup Setuju,

(TS) Tidak Setuju,

(STS) Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari hasil frekuensi akan diketahui pada tingkat frekuensi setiap masing-masing variabel penelitian dan skor rata-rata (*mean*) digambarkan pada garis kontinum dan klasifikasi tingkatan frekuensinya sebagai berikut:



Gambar 3.1
Garis Kontinum
Sumber: Sugiyono (2025:350)

Keterangan garis kontinum:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari teori Sugiyono (2025), yaitu

berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum, kemudian dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{5}$$

Dimana :

Skor maksimum = jumlah responden x jumlah pernyataan x 5

Skor minimum = jumlah responden x jumlah pernyataan x 1

3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2025:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Peneliti hanya melakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian uji normalitas dilakukan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Menurut Santosa & Ashari dalam Nurhayati, et al (2025) maksud data terdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal, uji normalitas bisa dilakukan dengan normal Q-Q Plot, dimana normalitas dapat dideteksi dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Menurut Ghozali (2020:110) jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita.

3.7.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah no 4 (empat) dan 5 (lima) menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dimana untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau yang tidak langsung.

Adapun untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel variabel : keterampilan, sikap kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan data yang bersifat ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end question*) setiap item pertanyaan ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.

2) Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Maka untuk keempat variabel tersebut diatas, yakni keterampilan kerja, kewirausahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals* (MSI) dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban..
- d. Untuk setiap pertanyaan tentukan nilai untuk Z dalam setiap pilihan jawaban.
- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale\ Value = \frac{Kepadatan\ batas\ bawah - Kepadatan\ batas\ atas}{Daerah\ dibawah\ batas\ atas - Daerah\ dibawah\ batas\ bawah}$$

- f. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale\ Value + \left| \frac{Scale\ Value_{minimum}}{Scale\ Value_{maximum} - Scale\ Value_{minimum}} \right| + 1$$

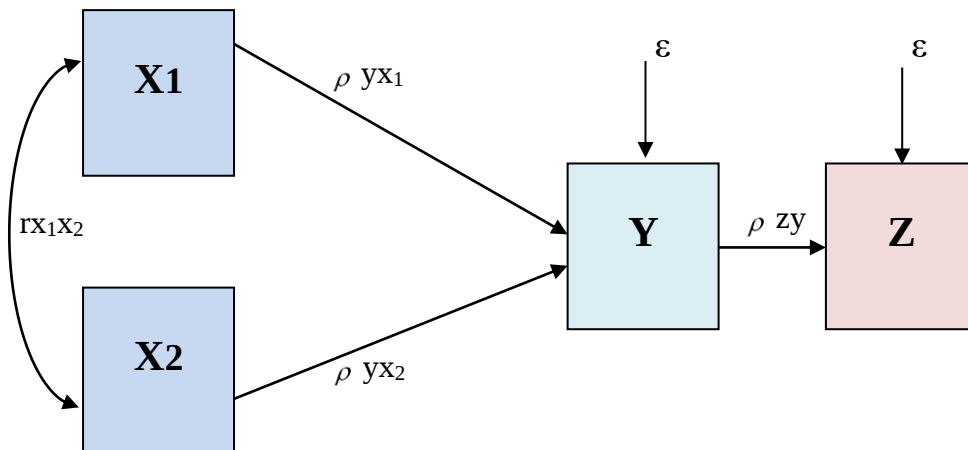
- 3) Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut Riduwan (2024:140) Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu keterampilan dan sikap kerja (variabel X), variabel motivasi kerja (Y), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Z). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

1. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat y). Misal nya : $X_1 \rightarrow Y$
2. Panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasi antara variabel eksogen
Misalnya: $X_1 \leftrightarrow X$



Gambar 3. 1

Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Persamaan jalur sub struktur 1 :

$$Y = \rho_{yx1} \cdot X_1 + \rho_{yx2} \cdot X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

—→ : Hubungan pengaruh;

ρ_{yx1} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_1 dengan Y

ρ_{yx2} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_2 dengan Y

ρ_{zy} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel Y dan Z

$r_{X_1X_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2

ε : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)

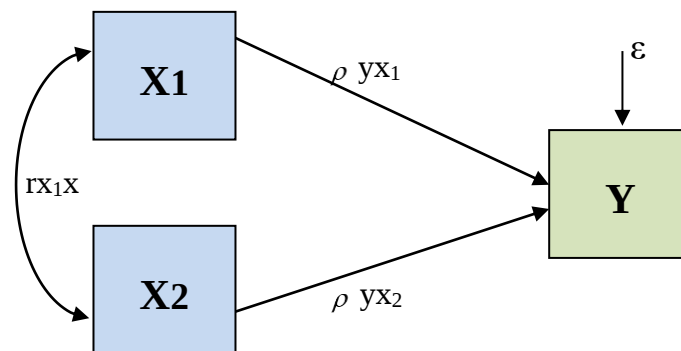
Guna memudahkan perhitungan dalam statistik analisa jalur ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *software SPSS V26.0*.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien masing-masing variabel diketahui selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan diterima atau ditolak, maka akan dilakukan uji hipotesis statistik dengan langkah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Sub Struktur 1



Gambar 3.3

Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja.

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \varepsilon_1$$

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja.

$H_1 : \text{tidak semua } \rho_{yx1} \neq 0; i=1,2$, Terdapat pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengujian secara simultan dengan menggunakan distribusi F-snedecor dengan derajat bebas $V1 = k$ dan $V2 = n-k-1$, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1)R_{YX_1 X_2 \dots X_k}^2}{k(1 - R_{YX_1 X_2 \dots X_k}^2)}$$

Bandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka akan diperoleh distribusi F dengan dk pembilang k dan dk penyebut $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $\longrightarrow$ untuk H_1 diterima (signifikan)
- b. terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\longrightarrow$ untuk H_1 ditolak (tidak signifikan)

Pada penelitian ini tingkat kesalahan yang ditolerir atau tingkat signifikansi (α) ditetapkan 0,5. Pada penelitian ini seluruh pengolahan data dan analisisnya menggunakan peranti lunak *Software SPSS (statistical Product and Service Solution)*.

2. Pengujian Hipotesis Parsial:

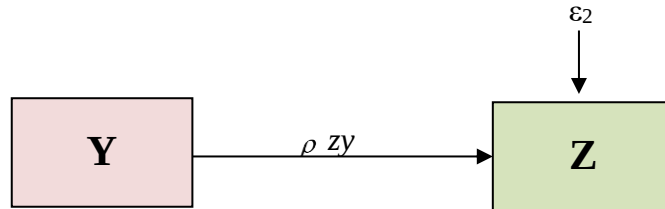
1. $H_0: \rho_{yx_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja
 $H_1: \rho_{yx_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja
2. $H_0: \rho_{yx_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja
 $H_1: \rho_{yx_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja

Pengujian secara parsial atau individual dengan statistik uji yang akan dipergunakan adalah uji t dengan derajat bebas $n-k-1$:

$$t_i = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{YX_1 X_2 \dots X_k}^2)CR_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Statistik uji tersebut mengikuti t dengan db = $(n-k-1)$

- a. apabila $t \leq t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $\geq n-k-1$, maka terima H_0
 - b. apabila $t > t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $< n-k-1$, maka tolak H_0
3. Sub Struktur 2



Gambar 3.4
Diagram Jalur Dan Koefisien Jalur Pengaruh
Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Persamaan jalur sub struktur 2 :

$$Z = \rho_{zy} y + \varepsilon_2$$

Keterangan :

$H_0 : \rho_{zy} = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_{zy} \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Y (motivasi kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui :

$$\rho_{Y1\epsilon1} = \sqrt{1 - R_{YX}^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies. Hasil penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 60 orang karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

4.1.1 Sejarah Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Usaha Menengah Nunenasz *Healty Cookies* mulai dirintis oleh Ibu Nena Mutmainna sekitar tahun 2015. Nunenasz Prebiotik Cookies ini merupakan salah satu *brand* lokal yang memproduksi cookies sehat dengan mengusung *tagline* *Prebiotik Cookies*. Nunenasz Cookies sendiri merupakan salah satu brand asal Bandung, Jawa Barat.

Awalnya *brand* ini bernama Nenasz *Cookies*. Pada tahun 2015, brand ini membuat varian herbal dan healthy cookies yang pada akhirnya, di tahun 2018 memutuskan bahwa seluruh cookies yang ada akan diubah menjadi *healthy cookies*. Maka dari itu, untuk menandai hal itu, ditambahkan kata “Nu” dalam Bahasa Sunda yang memiliki arti kepemilikan (*belong to*) kepada pemrakarsa Nunenasz

Cookies yaitu Ibu Nena Mutmainna. Alasan Nunenasz *Cookies* ini disebut *healthy cookies*, hal ini karena merujuk pada *ingredients* yang terkandung di dalam Nunenasz *Cookies* itu sendiri dimana bahan-bahannya ini adalah bahan-bahan yang lebih sehat disbanding dengan *cookies* pada umumnya. Maksud *healthy cookies* sendiri pun bukan berarti *cookies* yang dapat membuat orang menjadi sehat seperti halnya obat melainkan *healthy cookies* yang dimaksud adalah *ingredients* yang digunakan di dalam pembuatan Nunenasz *Cookies* ini.

Nunenasz *Cookies* ini juga merupakan prebiotik *cookies*. Arti prebiotik sendiri adalah makanan yang biasanya mengandung tinggi serat yang berfungsi sebagai asupan untuk bakteri baik (probiotik) di dalam tubuh manusia agar jumlahnya tetap terjaga. Kandungan utama dan tambahan bahan pada Nunenasz *Cookies* ini yaitu tepung *mocaf* (*modified cassava flour*) dengan tambahan ekstrak rumput laut merah berserat tinggi yang menjadikan Nunenasz *Cookies* ini sebagai prebiotik *cookies*.

Hal yang menjadi ciri khas atau kelebihan dari Nunenasz Prebiotik *Cookies* ini adalah karena dibuat dari perpaduan empat macam tepung *gluten free* yang berserat tinggi (tepung *mocaf*, tepung beras, maizena dan bekatul), juga dicampur dengan *margarin non kolesterol* dan ekstrak rumput laut merah dengan citra rasa *butter* yang kuat. Sehingga menghasilkan *cookies* yang lebih sehat dengan rasa yang lezat.

Bahan-bahan tersebut sangat kaya manfaat akan manfaatnya, berikut penjelasannya:

- a. Tepung *mocaf* (*modified cassava flour*) adalah tepung singkong yang cara pembuatannya dengan difermentasi, sehingga menghasilkan tepung singkong yang lebih putih dan tidak bau apek. Selain itu, kandungan kalsiumnya pun lebih tinggi, kaya serat, dan bersifat prebiotik serta mampu menekan laju gula darah dibandingkan dengan terigu pada umumnya.
- b. *Rice bran* / bekatul adalah lapisan terakhir yang terdapat dalam beras yang merupakan salah satu *superfood* karena kaya akan berbagai nutrisi dan juga bersifat prebiotik. Bekatul sendiri bermanfaat untuk meningkatkan daya tahan tubuh, melancarkan sistem pencernaan, mencegah stroke dan penyakit jantung, mencegah pertumbuhan sel kanker dan dapat menjaga kesehatan kulit.
- c. *Extract Red Seaweed* / Ekstrak Rumput Laut Merah merupakan salah satu *superfood* dengan prebiotik yang paling tinggi seratnya diantara makanan berserat tinggi yang dianjurkan (mencapai 81,29%). Manfaatnya dapat membantu mempertahankan atau menurunkan berat badan, meningkatkan energi, melawan penyakit, baik untuk penderita diabetes dan kolesterol dan membantu menguatkan tulang dan gigi.
- d. *Margarin Non Lemak Trans* adalah margarin dengan proses pembuatan yang tidak mengalami proses *hydrolisasi* sehingga tidak mengandung lemak trans. Hal ini menjadikan margarin jenis ini tidak berpotensi menjadikan asupan lemak yang masuk pada tubuh

4.1.1.2 Varian Nunenasz dan Harganya

Nunenasz Prebiotik Cookies ini memiliki 15 varian *cookies* dengan empat macam variasi bentuk dan ukuran toples masing-masing, diantaranya:

- a) *Cookies* dengan toples *regular*: Rp. 69.000 – Rp. 122. 500
- b) *Cookies combo* (empat rasa dalam 1 toples): Rp. 160.000
- c) *Cookies in the jar*: Rp. 22.500 – Rp. 35. 000
- d) *Cookies* toples bulat kecil.: Rp.65.000

Nunenasz Prebiotik Cookies ini juga menyediakan dalam aneka *box* dan *hampers* yang dikemas menarik dan kreatif yang bisa dijadikan hadiah untuk teman atau keluarga juga. Untuk pembeliannya pun bisa datang langsung ke *outlet* Nenasz Cookies di Bandung atau bisa membelinya secara *online*. Untuk pengemasannya Nunenasz Prebiotik Cookies ini dikemas dengan sangat aman karena proses pengemasannya ini sangat ketat dengan memperhatikan keamanan dan keselamatan produk hingga sampai ke tangan konsumen. Nunenasz Cookies ini juga menyediakan *box* khusus dengan *bubble wrap* berlapis agar aman di saat pengiriman.



Gambar 4. 1

Combo Ceria



Gambar 4. 2

Packing Nunenasz Healty Cookies

4.1.1.3 Visi dan Misi Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Perusahaan dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya. Secara umum bisa dikatakan bahwa perusahaan harus memiliki suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang dituangkan melalui visi dan misi Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, sebagai berikut:

a. Visi Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

Memproduksi, menjual, sekaligus memperkenalkan Nunenasz Healty Cookies oleh-oleh asal Kota Bandung ke khalayak umum guna melestarikan makanan asal Bandung.

b. Misi Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies

1. Membuat Nunenasz Healty Cookies dengan berbagai rasa.
2. Membuat Nunenasz Healty Cookies dengan berbagai bentuk.
3. Mempromosikan Nunenasz Healty Cookies secara langsung dan dengan bantuan media elektronik.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini akan diuraikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner, yaitu sebagai berikut:

4.1.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2025:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item tersebut. Apabila koefisien korelasinya sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment*, dengan kriteria pengujian dibandingkan dengan r_{kritis} (0,3) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, maka item tersebut valid dan

Jika $r_{hitung} \leq r_{kritis}$, maka item tersebut tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji validitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas Variabel Keterampilan

Berdasarkan kajian teori mengenai keterampilan yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 60 orang karyawan, maka didapatkan hasil uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Uji Validitas Variabel Keterampilan

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
1	0,741	0,300	Valid
2	0,804	0,300	Valid
3	0,685	0,300	Valid
4	0,654	0,300	Valid
5	0,796	0,300	Valid
6	0,396	0,300	Valid
7	0,480	0,300	Valid
8	0,754	0,300	Valid
9	0,610	0,300	Valid
10	0,652	0,300	Valid
11	0,433	0,300	Valid
12	0,602	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel keterampilan dari 12 item pernyataan, seluruhnya dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{kritis} 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada para responden sudah tepat dapat mengukur variabel keterampilan.

2. Uji Validitas Variabel Sikap Kerja

Berdasarkan kajian teori mengenai sikap kerja yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 60 orang karyawan, maka didapatkan hasil uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Uji Validitas Variabel Sikap Kerja

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
1	0,721	0,300	Valid
2	0,761	0,300	Valid
3	0,643	0,300	Valid
4	0,640	0,300	Valid
5	0,766	0,300	Valid
6	0,528	0,300	Valid
7	0,585	0,300	Valid
8	0,736	0,300	Valid
9	0,518	0,300	Valid
10	0,560	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel sikap kerja dari 10 item pernyataan, seluruhnya dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{kritis} 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada para responden sudah tepat dapat mengukur variabel sikap kerja.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian teori mengenai motivasi kerja yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 60 orang karyawan, maka didapatkan hasil uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
1	0,477	0,300	Valid

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
2	0,454	0,300	Valid
3	0,486	0,300	Valid
4	0,392	0,300	Valid
5	0,476	0,300	Valid
No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
6	0,655	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dari 6 item pernyataan, seluruhnya dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{kritis} 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada para responden sudah tepat dapat mengukur variabel motivasi kerja.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori mengenai kinerja karyawan yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 60 orang karyawan, maka didapatkan hasil uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
1	0,468	0,300	Valid
2	0,357	0,300	Valid
3	0,599	0,300	Valid
4	0,616	0,300	Valid
5	0,502	0,300	Valid
6	0,548	0,300	Valid
7	0,550	0,300	Valid
8	0,538	0,300	Valid

No Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Hasil
9	0,407	0,300	Valid
10	0,685	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dari 10 item pernyataan, seluruhnya dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{kritis} 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada para responden sudah tepat dapat mengukur variabel kinerja karyawan.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi keajegan data dalam interval waktu tertentu. Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten). Instrumen itu dikatakan *reliabel* apabila memiliki nilai kritis lebih dari 0,7.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *internal-consistency*, yaitu dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja. Kemudian data yang diperoleh diuji reliabilitasnya dengan teknik belah dua *spearman brown (split half)*, item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat *reliable* yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang *reliable*. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini

Tabel 4. 5

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan	0,906	0,700	Reliabel
Sikap Kerja	0,897	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,748	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

4.1.3 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Pada penelitian ini gambaran umum responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, bagian pekerjaan, dan lama bekerja. Gambaran responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 6

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	18	30,0
2	Perempuan	42	70,0
Total		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa 70,0% dari 60 orang responden merupakan perempuan dan 30,0% dari 60 orang responden merupakan laki-laki. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagai besar karyawan pada usaha menengah Nunenasz Healty Cookies merupakan perempuan. Hal ini menandakan bahwa tenaga kerja yang banyak dibutuhkan adalah perempuan, karena pekerjaan perempuan pada umumnya cenderung melakukan

peninjauan risiko lebih dalam dan detail terhadap pertimbangan sebelum mengambil keputusan besar bagi perusahaan. Apa yang dimiliki oleh seorang perempuan tersebut tentu saja akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dan menjadi kekuatan bagi perusahaan di tengah situasi bisnis global yang tidak menentu.

Tabel 4. 7

Usia Responden

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	12 -25 Tahun	9	15,0
2	26 - 45 Tahun	26	43,3
3	46 - 65 Tahun	24	40,0
4	> 66 Tahun	1	1,7
Total		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa 15,0% dari 60 orang responden berumur 12 – 25 tahun, 43,3% dari 60 orang responden berumur 26 – 45 tahun, selanjutnya 40,0% dari 60 orang responden berumur 46 – 65 tahun dan 1,7% dari 60 orang responden berumur > 66 tahun. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada usaha menengah Nunenasz Healty Cookies berumur 26 – 45 tahun. Hal ini menandakan Nunenasz Healty Cookies merekrut karyawan yang memiliki tingkat pengalaman dan bekerja keras sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula. Pada usia 26 – 45 tahun, seseorang akan mempertahankan hidupnya, melakukan segala cara, demi memenuhi kebutuhan hidup karena banyak yang masih menggantungkan hidup pada dirinya.

Tabel 4. 8

Status Perkawainan Responden

No	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	8	13,3
2	Menikah	42	70,0
3	Janda	10	16,7
Total		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan status perkawinan responden menunjukkan bahwa 13,3% dari 60 orang responden belum menikah, 70,0% dari 60 orang sudah menikah, dan 16,7% dari 60 orang responden memiliki status janda. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada usaha menengah Nunenasz Healty Cookies sudah menikah. Hal ini menandakan Nunenasz Healty Cookies merekrut karyawan yang sudah menikah dikarenakan karena pengalaman kerja 1 tahun itu mencerminkan bahwa setidaknya karyawan pernah berhubungan dengan orang secara profesional atau mengerti mana urusan kerja dan mana urusan pribadi.

Tabel 4. 9

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	17	28,3
2	SMP	20	33,3
3	SMA	21	35,0
4	S1	1	1,7
5	Tidak Sekolah	1	1,7
Total		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa 28,3% dari 60 orang responden berpendidikan Sekolah Dasar (SD), 33,3% dari 60 orang responden berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), selanjutnya 35,0% dari 60 orang responden berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan 1,7%

dari 60 orang responden berpendidikan Sarjana (S-1) dan tidak sekolah. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada usaha menengah Nunenasz Healty Cookies berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menandakan Nunenasz Healty Cookies bahwa pendidikan merupakan faktor penentu utama karier atau kesuksesan seseorang. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi pengukur tinggi atau rendahnya status sosial seseorang. Karena pandangan tersebut, banyak sekali orang tua yang ingin berusaha keras agar anaknya menempuh pendidikan setinggi-tingginya.

Tabel 4. 10
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	30	50,0
2	6 - 10 Tahun	10	16,7
3	11 -15 Tahun	12	20,0
4	16 - 20 Tahun	3	5,0
5	> 21 Tahun	5	8,3
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan lama bekerja responden menunjukkan bahwa 50,0% dari 60 orang responden lama bekerjanya 1 – 5 tahun, 20,0% dari 60 orang responden lama bekerjanya 11 – 15 tahun, selanjutnya 16,7% dari 60 orang responden lama bekerjanya 6 – 10 tahun, 8,3% dari 60 orang responden lama bekerjanya > 21 tahun, dan 5,0% dari 60 orang responden lama bekerjanya pada 15 – 20 tahun. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada usaha menengah Nunenasz Healty Cookies memiliki pengalaman yang lama bekerjanya antara 1 – 5 tahun. Hal ini menandakan Nunenasz Healty Cookies bahwa mencari orang dengan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan tertentu dan siapa yang

memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan bekerja dalam tim. Ini menunjukkan bahwa bukan hanya keterampilan teknologi yang diminati, namun juga keterampilan praktis dan dapat dipindahtangankan, tentu saja ada keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dimaksud.

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel

Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen lalu melakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Hasil pengoprasian disusun dalam bentuk pernyataan (kuesioner) mengenai keterampilan (X1), sikap kerja (X2), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z) setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda.

Hasil analisis deskriptif ini meliputi hasil tanggapan karyawan pada Nunenasz Healty Cookies, mengenai keterampilan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan untuk setiap variabel dalam setiap dimensi pada masing-masing item pernyataan, kemudian masing-masing dimensi dan variabel tersebut, akan diinterpretasikan kedalam kategori tingkatan frekuensi yang telah dipaparkan sebelumnya pada BAB III.

4.1.4.1 Keterampilan Karyawan Nunenasz Healty Cookies

Keterampilan merupakan perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang

ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2020:60).

Keterampilan diukur dengan 4 dimensi yaitu *basic literacy skill* (keterampilan literasi dasar), *technical skill* (keterampilan teknis), *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal), dan *problem solving* (penyelesaian masalah) dengan jumlah sebanyak 12 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden, maka diperoleh hasil penelitian mengenai keterampilan seperti tertera pada tabel-tabel dibawah ini.

1. *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar)

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar. Dimensi *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar) terdapat 3 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 11

Rekapitulasi Jawaban Dimensi *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Saya mampu membaca dan mengetahui peraturan yang berlaku di tempat kerja.	-	28	13	19	-	189	3,15
2	Saya mampu menulis (mengenal angka dan huruf) jika diperlukan.	-	25	22	11	2	190	3,17
No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean

		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
3	Saya disiplin dalam mendengarkan perintah kerja.	-	23	19	16	2	183	3,05
Skor Total		-	76	54	46	4	3,12	
Persentase (%)		-	42	30	25,7	2,3		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar), memperoleh rata-rata sebesar 3,12, sehingga hal ini diartikan bahwa keterampilan mengenai *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Literasi Dasar) pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, kurang mengetahui peraturan sekaligus kurang mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

2. *Technical Skill* (Keterampilan Teknis)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer. Dimensi *Technical Skill* (Keterampilan Teknis) terdapat 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 12

Rekapitulasi Jawaban Dimensi *Technical Skill* (Keterampilan Teknis)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
4	Saya mampu menghitung secara cepat (jika diperlukan).	-	27	14	18	1	187	3,12
5	Saya mampu mengoperasikan komputer (jika diperlukan).	-	20	26	12	2	184	3,15
Skor Total		-	47	40	30	3	3,09	
Persentase (%)		-	39,2	33,3	25	2,5		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi *Technical Skill* (Keterampilan Teknis), memperoleh rata-rata sebesar 3,09. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa keterampilan mengenai *technical skill* (keterampilan teknis) pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti halnya menghitung secara cepat dan mengoperasikan komputer masih kurang baik.

3. *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim. Dimensi *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal) terdapat 3 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 13
Rekapitulasi Jawaban Dimensi *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
6	Saya mampu menjadi pendengar yang baik dengan sesama karyawan.	1	25	21	13	-	194	3,23
7	Saya mampu menyampaikan pendapat tentang keluhan masing-masing individu dan saran bagi perusahaan.	-	21	31	8	-	193	3,22
8	Saya mampu bekerja sama secara kompak dengan sesama rekan kerja.	-	25	18	17	-	188	3,13
Skor Total		1	71	70	38	-	3,19	
Persentase (%)		0,56	39,44	38,9	21,1	0,0		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal), memperoleh rata-rata sebesar 3,19, sehingga hal ini diartikan bahwa keterampilan mengenai *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal) pada Nunenzs Healty Cookies relatif masih kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenzs Healty Cookies kurang memiliki kemampuan untuk menyampaikan pendapat atau saran terkait keluhan masing-masing individu dan saran bagi perusahaan, dan cenderung kurang dapat bekerja sama dalam pekerjaan.

4. Problem Solving (Penyelesaian Masalah)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian

yang baik. Dimensi *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah) terdapat 4 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 14

Rekapitulasi Jawaban Dimensi *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
9	Saya berusaha memecahkan masalah pekerjaan oleh saya sendiri.	-	27	14	19	-	188	3,13
10	Saya selalu memiliki alasan dalam setiap perbuatan saya.	-	29	13	17	1	190	3,17
11	Saya mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan.	-	14	25	21	-	173	2,88
12	Saya mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan.	-	15	34	10	1	183	3,05
Skor Total		-	85	86	67	2	3,05	
Persentase (%)		-	35,4	35,8	27,9	0,9		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi *problem solving* (penyelesaian masalah), memperoleh rata-rata sebesar 3,05, sehingga hal ini diartikan bahwa keterampilan mengenai *problem solving* (penyelesaian masalah) pada Nunenasz Healty Cookies, cenderung kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies belum mampu menyelesaikan masalah dan belum mampu mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

Setelah dilakukan pembahasan mengenai dimensi-dimensi pada variabel keterampilan, selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai keterampilan pada karyawan Nunenasz Healty Cookies, sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Deskripsi Variabel Keterampilan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
A	Basic Literacy Skill (Keterampilan Literasi Dasar)							
1	Saya mampu membaca dan mengetahui peraturan yang berlaku di tempat kerja.	-	28	13	19	-	189	3,15
2	Saya mampu menulis (mengenal angka dan huruf) jika diperlukan.	-	25	22	11	2	190	3,17
3	Saya disiplin dalam mendengarkan perintah kerja.	-	23	19	16	2	183	3,05
Rata-rata Basic Literacy Skill (Keterampilan Literasi Dasar)								3,12
B	Dimensi Technical Skill (Keterampilan Teknis)							
4	Saya mampu menghitung secara cepat (jika diperlukan).	-	27	14	18	1	187	3,12
5	Saya mampu mengoperasikan komputer (jika diperlukan).	-	20	26	12	2	184	3,15
Rata-rata Technical Skill (Keterampilan Teknis)								3,09
C	Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal)							
6	Saya mampu menjadi pendengar yang baik dengan sesama karyawan.	1	25	21	13	-	194	3,23
7	Saya mampu menyampaikan pendapat tentang keluhan masing-masing individu dan saran bagi perusahaan.	-	21	31	8	-	193	3,22
8	Saya mampu bekerja sama secara kompak dengan sesama rekan kerja.	-	25	18	17	-	188	3,13
Rata-rata Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal)								3,19
D	Dimensi Problem Solving (Penyelesaian Masalah)							
9	Saya berusaha memecahkan masalah pekerjaan oleh saya sendiri.	-	27	14	19	-	188	3,13

10	Saya selalu memiliki alasan dalam setiap perbuatan saya.	-	29	13	17	1	190	3,17
11	Saya mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan.	-	14	25	21	-	173	2,88
12	Saya mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan.	-	15	34	10	1	183	3,05
Rata-rata Problem Solving (Penyelesaian Masalah)								3,05
Skor Total Keterampilan Kerja			2.242					
Rata-rata Keterampilan Kerja			3,11					
Kategori			Kurang Baik					

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel keterampilan, memperoleh hasil rata-rata sebesar 3,11 yang berada pada tingkatan frekuensi garis kontinum 2,61 – 3,40 dengan kategori kurang baik. Hal ini berarti dimensi keterampilan *basic literacy skill* (keterampilan literasi dasar), *technical skill* (keterampilan teknis), *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal), dan *problem solving* (penyelesaian masalah) dapat diinterpretasikan pada kategori kurang baik. Dari hasil keseluruhan item pernyataan yang terdiri 12 item dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja pada Nunenzs Healty Cookies berada pada kategori kurang baik dan indikator yang di bawah rata-rata yaitu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,88, hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kebanyakan karyawan Usaha Menengah Nunenzs Healty Cookies yaitu perempuan, yang dimana biasanya perempuan susah untuk mengendalikan ego dan perasaannya disaat ada masalah yang datang. Kemudian kebanyakan karyawan berumur 26-45 tahun yang biasanya permasalahan rentan datang di umur tersebut. Selanjutnya dikarenakan status perkawinan karyawan kebanyakan menikah dan salah satu faktor permasalahan

yang datang pada individu karyawan yaitu adanya masalah di keluarga dan karyawan ikut terbawa suasana ke dalam lingkungan pekerjaan. Kemudian rendahnya tingkat pendidikan karyawan bisa menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan.

4.1.4.2 Sikap Kerja Nunenasz Healty Cookies

Kaswan (2025) sikap kerja merupakan suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang-orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap juga lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempresepsikan dan menghayati pekerjaan sering berubah-ubah seiring berjalannya waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atautkah ditolak. Akibatnya sikap kerjanya mungkin berubah.

Sikap kerja diukur dengan 5 dimensi yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan partisipasi dengan jumlah sebanyak 10 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden, maka diperoleh hasil penelitian mengenai sikap kerja seperti tertera pada tabel-tabel; sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja memiliki 2 item pernyataan,

dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 16

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
13	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang saya kerjakan selama ini.	-	33	13	14	-	199	3,32
14	Saya merasa puas ditempatkan di bagian yang sekarang saya ada saat ini.	-	29	22	7	2	198	3,30
Skor Total		-	62	35	21	2	3,31	
Persentase (%)		-	51,7	29,2	17,5	1,6		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden sikap kerja mengenai dimensi kepuasan kerja, memperoleh rata-rata sebesar 3,31, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa sikap kerja mengenai kepuasan kerja pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik, artinya karyawan cenderung bersikap tidak baik apabila tidak merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individunya.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yaitu tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Dimensi keterlibatan kerja memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item

pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 17

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Keterlibatan Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
15	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Opak Oded.	-	27	19	12	2	191	3,18
16	Saya bekerja sebaik mungkin agar orang lain menghargai kemampuan saya.	-	33	13	13	1	198	3,30
Skor Total		-	60	32	25	3	3,24	
Persentase (%)		-	50	26,7	20,8	2,5		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden sikap kerja mengenai dimensi keterlibatan kerja, memperoleh rata-rata sebesar 3,24, sehingga hal ini diartikan bahwa sikap kerja mengenai keterlibatan kerja pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies kurang aktif untuk dapat mencapai target perusahaan, pelaksanaan pekerjaan masih sering dilaksanakan dengan kurang baik dan masih kurang bisa untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu tingkatan di mana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dimensi komitmen organisasi memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing

item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 18

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
17	Saya merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies ini bagian dari hidup saya (turut merasa memiliki).	-	23	27	8	2	191	3,18
18	Saya tidak pernah terpikir untuk berpindah ke perusahaan lain.	1	30	15	14	-	198	3,30
Skor Total		1	53	42	22	2	3,24	
Persentase (%)		0,8	44,2	35	18,3	1,7		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden sikap kerja mengenai dimensi komitmen organisasi, memperoleh rata-rata sebesar 3,24, sehingga hal ini diartikan bahwa sikap kerja mengenai komitmen organisasi pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies masih belum merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari hidupnya (tidak merasa memiliki).

4. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yaitu keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dimensi dukungan organisasi memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 19
Rekapitulasi Jawaban Dimensi Dukungan Organisasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
19	Perusahaan selalu menghargai kerja keras karyawannya.	-	25	26	9	-	196	3,27
20	Perusahaan peduli dengan kesejahteraan para karyawannya.	-	31	17	12	-	199	3,32
Skor Total		-	56	43	21	-	3,29	
Persentase (%)		-	46,7	35,8	17,5	-		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden sikap kerja mengenai dimensi dukungan organisasi, memperoleh rata-rata sebesar 3,29, sehingga hal ini diartikan bahwa sikap kerja mengenai dukungan organisasi pada Nunenzs Healty Cookies cenderung kurang baik. Hal ini menandakan bahwa Usaha Menengah Nunenzs Healty Cookies kurang bisa untuk menghargai kerja keras para karyawannya dan kurang peduli dengan kesejahteraan para karyawannya. Sehingga hal ini mengindikasikan sikap kerja yang ditunjukkan karyawan cenderung kurang baik pula.

5. Partisipasi

Partisipasi yaitu merupakan suatu sikap dari seorang karyawan untuk dapat berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan dengan senantiasa bekerja secara bersungguh-sungguh di dalam perusahaan. Dimensi partisipasi pada penelitian ini memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 20
Rekapitulasi Jawaban Dimensi Partisipasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
21	Saya merasa kekeluargaan yang erat dengan seluruh pegawai di perusahaan ini.	-	32	15	13	-	199	3,32
22	Saya selalu bersemangat menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	-	34	14	11	1	201	3,35
Skor Total		-	66	29	24	1	3,33	
Persentase (%)		-	55	24,2	20	0,8		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden sikap kerja mengenai dimensi partisipasi, memperoleh rata-rata sebesar 3,33, sehingga hal ini diartikan bahwa sikap kerja mengenai partisipasi pada Nunenasz Healty Cookies relatif masih berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies masih kurang bisa untuk berpartisipasi kepada perusahaan, hal ini dikarenakan hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja yang relatif masih kurang baik yang selanjutnya hal ini membuat karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya.

Setelah dilakukan pembahasan mengenai indikator yang diimplikasikan dengan pernyataan-pernyataan pada variabel sikap kerja ini, selanjutnya peneliti akan melakukan ringkasan dengan menampilkan tabel hasil rekapitulasi mengenai tanggapan responden tentang variabel sikap kerja pada Nunenasz Healty Cookies, yang akan peneliti sajikan pada halaman selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Deskripsi Variabel Sikap Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
A	Kepuasan Kerja							
13	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang saya kerjakan selama ini.	-	33	13	14	-	199	3,32
14	Saya merasa puas ditempatkan di bagian yang sekarang saya ada saat ini.	-	29	22	7	2	198	3,30
Rata-rata Kepuasan Kerja								3,31
B	Keterlibatan Kerja							
15	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Opak Oded.	-	27	19	12	2	191	3,18
16	Saya bekerja sebaik mungkin agar orang lain menghargai kemampuan saya.	-	33	13	13	1	198	3,30
Rata-rata Keterlibatan Kerja								3,24
C	Komitmen Organisasi							
17	Saya merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookiesini bagian dari hidup saya (turut merasa memiliki).	-	23	27	8	2	191	3,18
18	Saya tidak pernah terpikir untuk berpindah ke perusahaan lain.	1	30	15	14	-	198	3,30
Rata-rata Komitmen Organisasi								3,24
D	Dukungan Organisasi							
19	Perusahaan selalu menghargai kerja keras karyawannya.	-	25	26	9	-	196	3,27
20	Perusahaan peduli dengan kesejahteraan para karyawannya.	-	31	17	12	-	199	3,32
Rata-rata Dukungan Organisasi								3,29
E	Partisipasi							
21	Saya merasa kekeluargaan yang erat dengan seluruh pegawai di perusahaan ini.	-	32	15	13	-	199	3,32
22	Saya selalu bersemangat menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	-	34	14	11	1	201	3,35
Rata-rata Partisipasi								3,33
Skor Total Sikap Kerja		2108						
Rata-rata Sikap Kerja		3,28						
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel sikap kerja, memperoleh hasil rata-rata sebesar 3,28 yang berada pada tingkatan frekuensi garis kontinum 2,61 – 3,40 pada kategori kurang baik. Hal ini berarti dimensi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan partisipasi dapat diinterpretasikan pada kategori kurang baik. Indikator yang memerlukan perhatian untuk ditingkatkan adalah karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dan karyawan merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies ini bagian dari hidupnya. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor, diantaranya adalah faktor usia, kebanyakan karyawan berumur 26 sampai 65 tahun. Usia tersebut berpengaruh, contohnya karyawan tidak ikut serta berpartisipasi dalam pencapaian target perusahaan, jadi jika ada yang berkunjung ke lingkungan perusahaan karyawan tersebut tidak menyambut kedatangan tamu. Faktor yang selanjutnya yaitu rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan kurangnya karyawan dalam berpartisipasi. Kemudian karyawan masih ada yang belum merasakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja belum menjadi bagian dari hidupnya karena faktor kebanyakan karyawan sudah menikah (berkeluarga) dan kebanyakan lama bekerja karyawan masih berada di angka 1-5 tahun, bisa jadi karyawan tidak merasakan bahwa perusahaan tersebut bagian dari keluarganya.

4.1.4.3 Motivasi Kerja Nunenasz Healty Cookies

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2025: 96) motivasi kerja adalah kesediaan setiap individu di dalam keorganisasian untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian tersebut yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja diukur dengan 3 dimensi yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pengembangan dengan jumlah sebanyak 6 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden, maka diperoleh hasil penelitian mengenai sikap kerja seperti tertera pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Kebutuhan Keberadaan

Kebutuhn keberadaan yaitu hak yang memberikan kekuasaan langsung atas suatu benda dan dapat dipertahankan terhadap siapapun. Dimensi kebutuhan keberadaan memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 22

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Keberadaan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
23	Saya bekerja keras karena membutuhkan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup keluarga.	1	26	26	6	1	200	3,33
No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
24	Saya bekerja keras karena ingin keadaan ekonomi saya menjadi lebih baik.	-	18	39	3	-	195	3,25
Skor Total		1	44	65	9	1	3,29	
Persentase (%)		0,8	36,7	54,2	7,5	0,8		

Kategori	Kurang Baik
----------	-------------

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden motivasi kerja mengenai dimensi kebutuhan keberadaan, memperoleh rata-rata sebesar 3,29, sehingga hal ini diartikan bahwa motivasi kerja mengenai kebutuhan keberadaan pada Nunenasz Healty Cookies cenderung kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana hal tersebut dapat membuat berpengaruh negatif pada perusahaan, karena dapat membuat karyawan tidak produktif.

2. Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan berhubungan yaitu dengan indikator hubungan antara individu karyawan dan menjadi bagian pekerjaan. Dimensi kebutuhan berhubungan memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 23

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Berhubungan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		

25	Saya bekerja keras karena saya ingin diterima oleh lingkungan kerja.	-	28	22	9	1	197	3,28
26	Saya bekerja keras untuk menambah jumlah teman/relasi.	1	21	33	4	1	197	3,28
Skor Total		1	49	55	13	2	3,28	
Persentase (%)		0,8	40,9	45,8	10,8	1,7		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden motivasi kerja mengenai dimensi kebutuhan berhubungan, memperoleh rata-rata sebesar 3,28, sehingga hal ini diartikan bahwa motivasi kerja mengenai kebutuhan berhubungan pada Nunenasz Healty Cookies cenderung berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies selalu berusaha untuk bekerja keras, namun masih belum maksimal. Karena pada dasarnya setiap individu karyawan ingin diterima oleh lingkungan kerja dan bekerja keras untuk menambah jumlah teman/relasi.

3. Kebutuhan Pengembangan

Kebutuhan pengembangan yaitu dengan indikator pencapaian prestasi, dan pengakuan status. Dimensi kebutuhan pengembangan memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 24

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Pengembangan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		

27	Saya selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan saya lebih baik.	-	24	27	7	2	193	3,22
28	Saya selalu mengembangkan / meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun.	-	22	26	10	2	188	3,13
Skor Total		-	46	53	17	4	3,17	
Persentase (%)		-	38,3	44,2	14,2	3,3		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden motivasi kerja mengenai dimensi kebutuhan pengembangan, memperoleh rata-rata sebesar 3,17, sehingga hal ini diartikan bahwa motivasi kerja mengenai kebutuhan pengembangan pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies masih kurang bisa untuk mengambil pelajaran dari permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Setelah dilakukan pembahasan mengenai dimensi-dimensi pada motivasi kerja, selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai sikap kerja pada Nunenasz Healty Cookies, sebagai berikut:

Tabel 4. 25

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		

A	Kebutuhan Keberadaan							
23	Saya bekerja keras karena membutuhkan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup keluarga.	1	26	26	6	1	200	3,33
24	Saya bekerja keras karena ingin keadaan ekonomi saya menjadi lebih baik.	-	18	39	3	-	195	3,25
Rata-rata Kebutuhan Keberadaan								3,29
B	Kebutuhan Berhubungan							
25	Saya bekerja keras karena saya ingin diterima oleh lingkungan kerja.	-	28	22	9	1	197	3,28
26	Saya bekerja keras untuk menambah jumlah teman/relasi.	1	21	33	4	1	197	3,28
Rata-rata Kebutuhan Berhubungan								3,28
C	Kebutuhan Pengembangan							
27	Saya selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan saya lebih baik.	-	24	27	7	2	193	3,22
28	Saya selalu mengembangkan / meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun.	-	22	26	10	2	188	3,13
Rata-rata Kebutuhan Pengembangan								3,17
Skor Total Motivasi Kerja		1.170						
Rata-rata Motivasi Kerja		3,24						
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi kerja, memperoleh hasil rata-rata sebesar 3,24 yang berada pada tingkatan frekuensi garis kontinum 2,61 – 3,40 pada kategori kurang baik. Hal ini berarti dimensi kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pengembangan dapat diinterpretasikan pada kriteria kurang baik, keseluruhan item pernyataan yang terdiri 6 item dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada

Nunenasz Healty Cookies masih perlu untuk ditingkatkan, terutama pada indikator karyawan selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan karyawan lebih baik dan selalu mengembangkan / meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun. Indikator yang perlu titingkatkan tersebut dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya faktor usia karyawan yang berada pada rentang 46-65 tahun membuat karyawan merasa tidak perlu untuk meningkatkan kemampuannya, kemudian faktor status perkawinan karyawan kebanyakan yang sudah menikah sehingga banyaknya hambatan untuk karyawan belajar meningkatkan kemampuannya, kemudian faktor rendahnya pendidikan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak bisa belajar agar kemampuannya lebih baik lagi. Contohnya karyawan tidak bisa mengambil pelajaran dari kesalahan yang sama saat bekerja, misalnya telat memanggang opak yang sudah dikeringkan, sehingga membutuhkan waktu tambahan dan memakan waktu yang cukup lama. Kemudian karyawan kurang berminat untuk belajar meningkatkan kemampuannya lebih dalam, jadi karyawan sudah merasa cukup dengan kemampuannya yang saat ini.

4.1.4.4 Kinerja Karyawan Nunenasz Healty Cookies

Thoyib (2025:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan

tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja Karyawan diukur dengan 4 dimensi yaitu efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dengan jumlah sebanyak 10 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden, maka diperoleh hasil penelitian mengenai kinerja karyawan seperti tertera pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas yaitu merupakan suatu hasil yang mengindikasikan suatu kegiatan yang dapat terlaksana dengan baik, serta tujuan organisasi dapat dicapai. Dimensi efektivitas keberadaan memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 26

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Efektivitas

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
29	Hasil kerja saya tidak pernah gagal/selalu memuaskan.	-	30	21	9	-	201	3,35
30	Pimpinan selalu senang dengan hasil kerja saya.	-	28	27	4	1	202	3,37
Skor Total		-	58	48	13	1	3,36	
Persentase (%)		-	48,4	40	10,8	0,8		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden kinerja karyawan mengenai dimensi efektivitas, memperoleh rata-rata

sebesar 3,36, sehingga hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan mengenai dimensi efektivitas pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan di Nunenasz Healty Cookies belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diperintahkan pihak pimpinan perusahaan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Dimensi tanggung jawab memiliki 3 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 27

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Tanggung Jawab

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
31	Jika ada masalah saya selalu menerima akibatnya dengan rela.	-	30	21	9	-	201	3,35
32	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.	-	30	20	9	1	199	3,32
33	Saya sangat jarang membuat kesalahan.	2	26	20	9	3	195	3,25
Skor Total		2	86	61	27	4	3,32	
Persentase (%)		1,1	47,8	33,9	15	2,2		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden kinerja karyawan mengenai dimensi tanggung jawab, memperoleh rata-rata sebesar 3,32, sehingga hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan mengenai

dimensi tanggung jawab pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies kurang bisa bertanggung jawab atas permasalahan atau persoalan yang karena disebabkan olehnya, sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat membuat perusahaan sulit untuk menciptakan kualitas *output* yang baik.

3. Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Dimensi disiplin memiliki 3 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 28

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Disiplin

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
34	Saya selalu hadir tepat waktu.	-	27	22	8	3	193	3,22
35	Saya selalu pulang tepat waktu.	-	33	18	9	-	204	3,40
36	Saya selalu menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja.	-	34	11	15	-	199	3,32
Skor Total		-	94	51	32	3	3,31	
Persentase (%)		-	52,2	28,3	17,8	1,7		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden kinerja karyawan mengenai dimensi disiplin, memperoleh rata-rata sebesar 3,31, sehingga hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan mengenai dimensi disiplin pada Nunenasz Healty Cookies cenderung masih kurang baik. Hal ini

menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies masih sering terlambat pada saat jam kehadiran, dan selalu pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan, serta tidak dapat menjaga kondusifitas dalam lingkungan pekerjaan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi inisiatif memiliki 2 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut persepsi responden.

Tabel 4. 29

Rekapitulasi Jawaban Dimensi Inisiatif

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
37	Saya sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan.	-	24	20	15	1	187	3,12
38	Saya selalu mencoba cara baru agar hasil kerja lebih baik.	-	27	23	10	-	197	3,28
Skor Total		-	51	43	25	1	3,20	
Persentase (%)		-	42,6	35,8	20,8	0,8		
Kategori		Kurang Baik						

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi tanggapan responden kinerja karyawan mengenai dimensi inisiatif, memperoleh rata-rata sebesar 3,20, sehingga hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan mengenai dimensi

inisiatif pada Nunenasz Healty Cookies masih relatif kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Nunenasz Healty Cookies kurang bisa untuk berkontribusi lebih baik kepada perusahaan.

Setelah dilakukan pembahasan mengenai dimensi-dimensi pada kinerja karyawan, selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Nunenasz Healty Cookies, sebagai berikut:

Tabel 4. 30

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Responden					Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
A	Efektivitas							
29	Hasil kerja saya tidak pernah gagal/selalu memuaskan.	-	30	21	9	-	201	3,35
30	Pimpinan selalu senang dengan hasil kerja saya.	-	28	27	4	1	202	3,37
Rata-rata Efektivitas								3,36
B	Tanggung Jawab							
31	Jika ada masalah saya selalu menerima akibatnya dengan rela.	-	30	21	9	-	201	3,35
32	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.	-	30	20	9	1	199	3,32
33	Saya sangat jarang membuat kesalahan.	2	26	20	9	3	195	3,25
Rata-rata Tanggung Jawab								3,32
C	Disiplin							
34	Saya selalu hadir tepat waktu.	-	27	22	8	3	193	3,22
35	Saya selalu pulang tepat waktu.	-	33	18	9	-	204	3,40
36	Saya selalu menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja.	-	34	11	15	-	199	3,32
Rata-rata Disiplin								3,31
D	Inisiatif							
37	Saya sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan.	-	24	20	15	1	187	3,12
38	Saya selalu mencoba cara baru agar hasil kerja lebih baik.	-	27	23	10	-	197	3,28

Rata-rata Inisiatif		3,20
Skor Total Kinerja Karyawan	2074	
Rata-rata Kinerja Karyawan	3,29	
Kategori	Kurang Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 4.31, hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja karyawan, memperoleh hasil rata-rata sebesar 3,29 yang berada pada tingkatan frekuensi garis kontinum 2,61 – 3,40 pada kategori kurang baik. Hal ini berarti efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dapat diinterpretasikan pada kriteria sangat baik. Dari hasil keseluruhan item pernyataan yang terdiri 10 item, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Nunenasz Healty Cookies masih berada pada kategori yang kurang baik, indikator yang memerlukan perhatian untuk ditingkatkan yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dan karyawan sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan. Indikator yang perlu ditingkatkan tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor status perkawinan karyawan kebanyakan sudah menikah, sehingga karyawan susah membagi waktu untuk hadir tepat waktu. Faktor yang selanjutnya dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan karyawan sehingga karyawan tidak bisa memberikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan. Contohnya jadwal masuk jam 07.30 tetapi karyawan masih ada saja yang datang jam 08.00 atau bahkan jam 08.15, sehingga menghambat waktu penyelesaian dalam memproduksi opak. Kemudian karyawan jarang menyampaikan ide pada pimpinan, jadi karyawan cukup menjalankan tugas yang sudah diberikan saja.

4.1.5 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2025:35) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan, dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Analisis verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies), dengan metode analisa yang digunakan adalah analisis jalur (*path Analysis*), yang sebelumnya akan dilakukan pengujian normalitas terlebih dahulu.

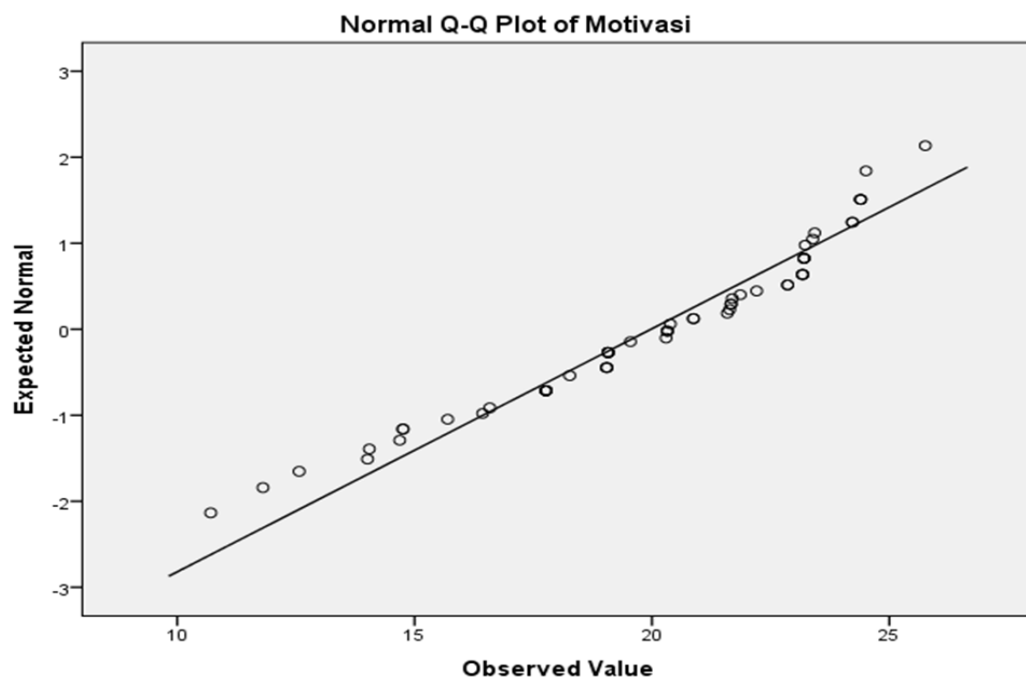
4.1.5.1 Uji Normalitas

Peneliti hanya melakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian uji normalitas dilakukan karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus berdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa & Ashari dalam Nurhayati, et, al, 2025) uji normalitas bisa dilakukan dengan normal Q-Q Plot, dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengemabilan keputusan antara lain.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2020:110-112).

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji normalitas dengan grafik normal Q-Q Plot, dapat dilihat pada halaman selanjutnya sebagai berikut:



Gambar 4. 3

Grafik Nolmal Q-Q Plot

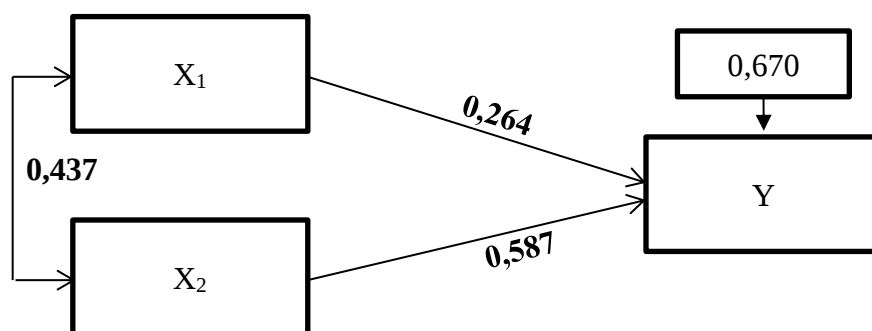
Berdasarkan gambar grafik normality probability plot di atas, dapat terlihat bahwa data menyebar disekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi

kasus pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies) berdistribusi secara normal.

4.1.5.2 Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja

4.1.5.2.1 Koefisien Jalur

Berikut merupakan hasil analisis jalur pada pengaruh keterampilan (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) terhadap motivasi (Y), yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. 4

Analisis Jalur Pengaruh Keterampilan (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, diperoleh bahwa koefisien jalur keterampilan terhadap motivasi kerja sebesar 0,264 dan koefisien jalur sikap kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,587 sedangkan koefisien jalur diluar variabel yang diteliti sebesar 0,670. Selanjutnya untuk besaran koefisien korelasi antara variabel keterampilan dengan sikap kerja yaitu sebesar 0,437 yang berada pada rentang korelasi 0,400-0,599 pada kategori hubungan kurang kuat.

4.1.5.2.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil koefisien determinasi pada pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap motivasi kerja. Adapun data hasil pengolahan data akan peneliti sajikan pada halaman selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 4. 31

Koefisien Determinasi Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,534	2,41419

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, maka diperoleh besaran kontribusi pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,550 atau sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% merupakan kontribusi terhadap motivasi kerja di luar penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 32

Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Keterampilan terhadap Motivasi Kerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Keterangan		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh Langsung ke Y	0,070	7

	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2 ke Y	0,068	6,8
		0,138	13,8

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung variabel keterampilan kerja terhadap motivasi kerja yaitu adalah sebesar 0,07 atau sebesar 7%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui sikap kerja adalah sebesar 0,068 atau sebesar 6,8%, sehingga total pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 13,8%.

Tabel 4. 33

Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Keterangan		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh Langsung ke Y	0,344	34,4
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X1 ke Y	0,068	6,8
		0,412	41,2

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung sikap kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 34,3%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui keterampilan adalah sebesar 6,8%, sehingga total pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 41,2%.

4.1.5.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Sebagai langkah untuk mengetahui apakah secara bersama-sama keterampilan dan sikap kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, maka peneliti akan mengujinya dengan uji f, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja.

$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$, Terdapat pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis simultan (uji f), variabel keterampilan kerja dan sikap terhadap motivasi kerja yang akan peneliti sajikan data tersebut pada halaman selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 4. 34

Uji F Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Secara Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,214	2	203,107	34,848	,000 ^b
	Residual	332,214	57	5,828		
	Total	738,428	59			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 34,848 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan probabilitas 5% $df_1 = 2$ dan $df_2 = 60 - 3 = 57$, maka diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 3,16. Dikarenakan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34,848 > 3,16$) dan tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan keterampilan dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Sebagai langkah untuk mengetahui apakah secara parsial keterampilan dan sikap kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, maka peneliti akan mengujinya dengan uji t, dengan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja.
 $H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$, Terdapat pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja.
2. $H_0 : \rho_{yx2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja.
 $H_2 : \rho_{yx2} \neq 0$, Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh pengujian hipotesis simultan (uji t), sebagai berikut:

Tabel 4. 35

Uji t Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Secara Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,516	1,686		3,864	,000
Keterampilan Kerja	,124	,046	,264	2,676	,010
Sikap Kerja	,325	,055	,587	5,944	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

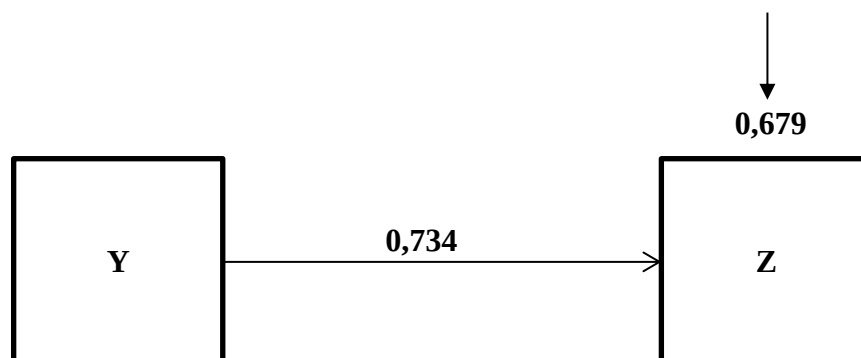
Sumber: Hasil Pengolah Data (2025)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, diketahui t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5% dengan df $60 - 3 = 57$ yaitu sebesar 2,00247. T_{tabel} tersebut akan dibandingkan dengan t_{hitung} dari variabel keterampilan sebesar $2,676 > 2,00247$ dan signifikan $0,01 < 0,05$. Selanjutnya t_{hitung} pada variabel sikap kerja $5,944 > 2,00247$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t, maka dapat dinyatakan bahwa keterampilan dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4.1.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.1.5.3.1 Koefisien Jalur

Pada halaman selanjutnya peneliti akan memaparkan hasil analisis jalur pada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Nunenasz Healty Cookies yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. 5

Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan(Z)

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh hasil bahwa koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,734. Besaran koefisien korelasi antara variabel intervening motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah

sebesar 0,734, sedangkan koefisien jalur diluar variabel yang diteliti adalah sebesar 0,679.

4.1.5.3.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil koefisien determinasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 36

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,530	3,82385

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,538 atau 53,8%, sedangkan sisasnya sebesar 46,2% merupakan kontribusi terhadap kinerja karyawan diluar variabel penelitian ini.

4.1.5.3.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, amaka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), sebagai berikut:

Tabel 4. 37

Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,910	2,854		2,071	,043
Motivasi	1,157	,141	,734	8,221	,000

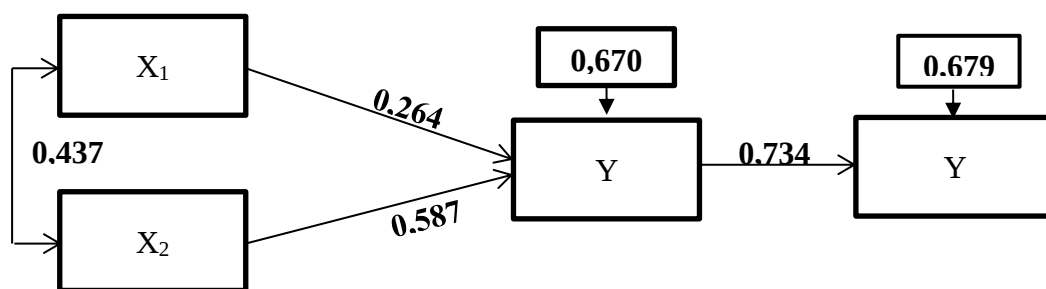
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t, didapatkan hasil T_{hitung} sebesar 8,221 yang akan dibandingkan dengan T_{tabel} pada signifikansi $< 0,05$ dan $df_2 = 60 - 2 = 58$ maka diperoleh $T_{tabel} = 2,00172$. Mengacu kepada hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.4 Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan jalur, maka diperoleh hasil keseluruhan dari analisis tersebut yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 6

Model Penelitian Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 4.6, dapat dikatakan bahwa masing-masing persamaan jalur yaitu keterampilan (X_1) dan sikap kerja (X_2) terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan, dan motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara umum menunjukkan bahwa keterampilan kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang sebagian besar memilih persepsi jawaban kurang setuju.

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif

Berikut hasil uraian analisis deskriptif mengenai pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Keterampilan pada dasarnya merupakan pondasi dari seorang individu di dalam perusahaan agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keterampilan kerja yang baik dari seorang karyawan akan memberikan

potensi yang besar bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan-tujuannya, namun sebaliknya dengan keterampilan kerja yang rendah dari seorang karyawan, maka untuk merealisasikan tujuan tersebut akan sangat sulit, sehingga diperlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mengupayakan setiap karyawannya dapat memiliki keterampilan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel keterampilan pada karyawan di Nunenasz Healty Cookies dengan 4 dimensi dan 12 item pernyataan yang diajukan kepada 60 responden, tanggapan responden secara keseluruhan ditinjau dari skor rata-rata variabel keterampilan yaitu sebesar 3,11 dan berada pada rentang 2,61-3,40, maka dapat diketahui bahwa dengan skor variabel keterampilan tersebut berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa indikator terlemah yang menyebabkan keterampilan dari karyawan kurang baik yaitu indikator disiplin dalam mendengarkan perintah kerja, mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan dan mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kebanyakan karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies yaitu perempuan, yang dimana biasanya perempuan susah untuk mengendalikan ego dan perasaannya disaat ada masalah yang datang. Kemudian kebanyakan karyawan berumur 26-45 tahun yang biasanya permasalahan rentan datang di umur tersebut. Selanjutnya dikarenakan status perkawinan karyawan kebanyakan menikah dan salah satu faktor permasalahan yang datang pada individu karyawan yaitu adanya masalah di keluarga dan karyawan ikut terbawa suasana ke dalam lingkungan pekerjaan. Kemudian

rendahnya tingkat pendidikan karyawan bisa menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan. Contohnya karyawan tidak mendengarkan pimpinan dalam hal penjemuran opak yang seharusnya sehabis dicetak langsung dijemur tetapi karyawan menumpukkan hasil cetakan sampai banyak terlebih dahulu, sehingga memakan waktu cukup lama untuk menunggu opak kering. Selanjutnya karyawan yang mempunyai permasalahan individu di dalam pekerjaan tidak bisa mengontrol emosi, seperti kecemburuan sosial antar karyawan, sehingga mempengaruhi lingkungan pekerjaan dan hasil kerja menjadi tidak optimal.

2. Sikap Kerja

Sikap kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan pada dasarnya menjadi faktor penting yang dapat membantu seorang karyawan tersebut untuk lebih banyak kontribusi kepada perusahaan, sikap kerja yang baik pada dasarnya akan membuat karyawan lebih dapat menghargai pekerjaannya, namun sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki sikap kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan kurang dapat menghargai pekerjaannya. Sehingga, untuk dapat menumbuhkan sikap yang baik pada karyawan, pihak perusahaan melalui para pemimpinnya seharusnya dapat lebih memberikan contoh sikap-sikap yang baik, sehingga karyawan diharapkan dapat mencontoh atau mengikuti apa yang telah dicontohkan oleh para pemimpinnya, hal ini diperlukan karena dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan *output* pekerjaan yang baik atau berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel sikap kerja karyawan di Nunenasz Healty Cookies dengan 5 dimensi dan 10 item pernyataan yang diajukan

kepada 60 responden, tanggapan responden secara keseluruhan ditinjau dari skor rata-rata variabel sikap kerja yaitu sebesar 3,28 dan berada pada rentang 2,61-3,40, maka dapat diketahui bahwa dengan skor sikap kerja tersebut berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa indikator terlemah yang menyebabkan sikap kerja dari karyawan kurang baik yaitu indikator karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dan karyawan merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies adalah bagian dari hidupnya atau turut merasa memiliki. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor, diantaranya adalah faktor usia, kebanyakan karyawan berumur 26 sampai 65 tahun. Usia tersebut berpengaruh, contohnya karyawan tidak ikut serta berpartisipasi dalam pencapaian target perusahaan, jadi jika ada yang berkunjung ke lingkungan perusahaan karyawan tersebut tidak menyambut kedatangan tamu. Faktor yang selanjutnya yaitu rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan kurangnya karyawan dalam berpartisipasi, contohnya karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya dan tidak ingin ditingkatkan lagi. Kemudian karyawan masih ada yang belum merasakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja belum menjadi bagian dari hidupnya karena faktor kebanyakan karyawan sudah menikah (berkeluarga) dan kebanyakan lama bekerja karyawan masih berada di angka 1-5 tahun, jadi karyawan tidak merasakan bahwa perusahaan tersebut bagian dari keluarganya.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu dorongan yang sangat diperlukan oleh seorang individu di dalam perusahaan, karena dengan motivasi

yang tinggi seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik serta dapat lebih berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan, oleh karena itu sudah seharusnya pihak pimpinan di dalam perusahaan selalu dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja karyawan di Nunenasz Healty Cookies dengan 3 dimensi dan 6 item pernyataan yang diajukan kepada 60 responden, tanggapan responden secara keseluruhan ditinjau dari skor rata-rata variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,24 dan berada pada rentang 2,61-3,40, maka dapat diketahui bahwa dengan skor motivasi kerja tersebut berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa indikator terlemah yang menyebabkan motivasi kerja dari karyawan kurang baik yaitu indikator karyawan selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuannya lebih baik dan karyawan selalu mengembangkan / meningkatkan kemampuannya dengan belajar dari manapun. Indikator yang perlu ditingkatkan tersebut dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya faktor usia karyawan yang berada pada rentang 46-65 tahun membuat karyawan merasa tidak perlu untuk meningkatkan kemampuannya, kemudian faktor status perkawinan karyawan kebanyakan yang sudah menikah sehingga banyaknya hambatan untuk karyawan belajar meningkatkan kemampuannya, kemudian faktor rendahnya pendidikan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak bisa belajar agar kemampuannya lebih baik lagi. Contohnya karyawan tidak belajar dari kesalahan yang sama yaitu telat memanggang opak yang sudah dikeringkan, sehingga membutuhkan waktu tambahan dan memakan waktu yang cukup lama. Kemudian saat memanggang karyawan kurang teliti sehingga ada beberapa opak yang

warnanya coklat gosong. Dan karyawan kurang berminat untuk belajar meningkatkan kemampuannya lebih dalam, jadi karyawan sudah merasa cukup dengan kemampuannya yang saat ini.

4. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari seorang individu di dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya guna dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya maka perusahaan akan kesulitan untuk memperoleh tujuannya, sehingga dengan demikian untuk dapat memperoleh tujuan perusahaan, pihak perusahaan harus dapat memperhatikan karyawan, memberikan arahan, serta selalu menyediakan solusi bagi karyawan guna kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dengan 4 dimensi dan 10 item pernyataan yang diajukan kepada 60 responden, tanggapan responden secara keseluruhan ditinjau dari skor rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,29 dan berada pada rentang 2,61-3,40, maka dapat diketahui bahwa dengan skor kinerja karyawan tersebut berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa indikator terlemah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang baik yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dan karyawan selalu menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan. Indikator yang perlu ditingkatkan tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor status

perkawinan karyawan kebanyakan sudah menikah, sehingga karyawan susah membagi waktu untuk hadir tepat waktu. Faktor yang selanjutnya dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan karyawan dan faktor usia karyawan yang berada pada rentang 46-65 tahun sehingga karyawan tidak bisa memberikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan. Contohnya jadwal masuk jam 07.30 tetapi karyawan masih ada saja yang datang jam 08.00 atau bahkan jam 08.15, sehingga menghambat waktu penyelesaian dalam memproduksi opak dan karyawan jarang menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan, jadi karyawan hanya cukup menjalankan apa yang diperintahkan saja.

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif

Berdasarkan hasil analisis verifikatif pada struktur pertama, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis baik menggunakan uji f (simultan) maupun dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f, hasil f_{hitung} sebesar 34,848 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan probabilitas 5% $df_1 = 2$ dan $df_2 = 60 - 3 = 57$, maka diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 3,16. Dikarenakan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34,848 > 3,16$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan keterampilan dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, diketahui bahwa t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5% dengan df $60 - 3 = 57$ yaitu sebesar 2,00247. T_{tabel} tersebut akan dibandingkan dengan t_{hitung} dari variabel keterampilan sebesar $2,676 > 2,00247$

dan signifikan $0,01 < 0,05$. Selanjutnya t_{hitung} pada variabel sikap kerja $5,944 > 2,00247$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t, maka dapat dinyatakan bahwa keterampilan dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2024) dalam Azizah (2018) menyatakan bahwa Keterampilan dan sikap kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dari seorang karyawan, dengan adanya faktor-faktor tersebut seorang karyawan akan jauh lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai suatu *skill* pendukung seorang karyawan untuk dapat lebih berkontribusi kepada perusahaan, tingginya keterampilan dari seorang karyawan pada dasarnya dapat membuat karyawan tersebut lebih termotivasi untuk lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Disisi lain sikap kerja yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan pada dasarnya dapat membuatnya lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan sikap kerja yang baik maka dapat membuat karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan setulus hati, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki sikap kerja yang tidak baik, maka dapat membuat karyawan tersebut kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau setulus hati. Sehingga keterampilan dan sikap kerja ini menjadi hal penting bagi setiap perusahaan karena dengan keterampilan dan sikap kerja yang baik secara langsung dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan dalam bekerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba

melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah karyawan yang sering kali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apri Tri Martanto (2025) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja yang sama dengan variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2024) menyatakan bahwa pemahaman motivasi yang baik dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemilik usaha/pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif pada struktur kedua, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t , didapatkan hasil T_{hitung} sebesar 8,221 yang akan dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $df2 \ 60-2 = 58$ maka diperoleh $T_{tabel} \ 2,00172$. Mengacu kepada hipotesis yang telah dirumuskan, maka $t \ hitung > t \ tabel$, sehingga

H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamsah (2018) yang sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi dan kinerja, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Mufidah dan Raisa Fitri (2019) yang sama-sama meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, kemudian konsisten juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Muhammad Nanang, Khairul, Hilyati, dan Suharmi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2024:105) kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya, maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pada perusahaan Usaha Menengah Opak Oded, penilaian rata-rata kinerja

karyawan nya juga didasarkan pada ketiga variabel yang dijelaskan sebelumnya yaitu individu, psikologi, dan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa masing-masing persamaan jalur yaitu keterampilan (X_1) dan sikap kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, dan motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keterampilan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,11. Indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu karyawan disiplin dalam menjalankan perintah kerja, karyawan mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan dan karyawan mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan.
2. Sikap kerja pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,28. Indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dan karyawan merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies ini bagian dari hidupnya.
3. Motivasi kerja pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,24. Indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu karyawan selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan karyawan lebih baik dan karyawan selalu

mengembangkan / meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun. Kinerja karyawan pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,29. Indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dan karyawan sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan.

4. Besarnya pengaruh keterampilan dan sikap kerja secara simultan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 55% dan secara parsial pengaruh langsung dari variabel keterampilan terhadap motivasi yaitu sebesar 7%, sedangkan pengaruh tidak langsung secara parsial dari variabel keterampilan yaitu sebesar 6,8%. Variabel lainnya yaitu sikap kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 34,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,8%, yang mana kedua variabel independen tersebut memiliki nilai korelasi sebesar 0,437 yang berada pada rentang korelasi 0,400 - 0,599 pada kategori hubungan kurang kuat.
5. Selanjutnya variabel motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nunenasz Healty Cookies yaitu sebesar 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% merupakan pengaruh dari variabel di luar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing persamaan jalur keterampilan (X_1) dan sikap kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, maka peneliti akan mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan khususnya bagi karyawan dimasa yang akan datang, saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk keterampilan karyawan di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies:

- a) Indikator karyawan disiplin dalam menjalankan perintah kerja

Peneliti menyarankan sebaiknya pihak perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dapat berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dari para karyawannya dengan cara memberikan program pelatihan dalam bentuk *skill training*, program pelatihan ini pada dasarnya dilaksanakan dalam bentuk pemberian tugas secara khusus kepada karyawan, selanjutnya pihak pimpinan memberikan penilaian atas kekurangan dan kelebihan yang dimiliki para karyawannya. Hal tersebut selain untuk memperbaiki kedisiplinan karyawan dalam menjalankan perintah kerja akan tetapi juga untuk dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

- b) Indikator karyawan mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan

Peneliti menyarankan agar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan sebaiknya setiap individu

karyawan mengetahui dengan jelas jika ada masalah, kemudian pihak perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies juga harus mengetahui apakah ada karyawan yang sedang bermasalah atau tidak, jangan menyudutkan satu belah pihak, kemudian saling mendengarkan keinginan dari semua pihak agar mengetahui masing-masing keluhan dan cepat mencari solusi agar bisa mengambil keputusan bersama dan permasalahan cepat diselesaikan.

- c) Indikator karyawan mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan

Peneliti menyarankan sebaiknya pihak perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies dapat membuat lingkungan kerja yang cenderung membuat karyawan lebih aktif dan bisa saling berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya, karena dengan adanya interaksi yang komunikatif diantara karyawan, hal tersebut dapat menumbuhkan rasa kepekaan karyawan dalam membaca keadaan yang terjadi di lingkungan pekerjaannya.

2. Saran untuk sikap kerja pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies:

- a) Indikator karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target perusahaan

Peneliti menyarankan sebaiknya pihak perusahaan memberikan contoh sikap-sikap yang baik sehingga karyawan dapat mencontoh atau mengikuti apa yang telah dicontohkan oleh pihak perusahaan. Kemudian pihak

perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih dalam hal memberikan bonus atau berkomunikasi yang lebih intens dengan karyawan, sehingga karyawan tidak sungkan untuk berbagi cerita tentang kondisi pekerjaan. Hal tersebut diperlukan karena dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target perusahaan.

b) Indikator karyawan merasa bahwa perusahaan bagian dari hidupnya

Peneliti menyarankan sebaiknya setiap individu karyawan meyakini bahwa apapun yang setiap karyawan lakukan sejalan dengan apa yang perusahaan inginkan. Kemudian sebaiknya pihak perusahaan juga selalu ikut turun tangan dan mengontrol pekerjaan karyawan agar terjalin komunikasi yang intens dengan karyawan. Lebih lanjut pihak perusahaan sebaiknya mengadakan evaluasi rutin dan *family gathering*, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja (Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies) ini bagian dari hidupnya.

3. Saran untuk motivasi kerja pada karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies:

a) Indikator karyawan selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan karyawan lebih baik

Sebaiknya pihak perusahaan bisa mendorong karyawan untuk mau mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya agar karyawan mau belajar dari setiap masalah. Dan sebaiknya sesama karyawan bisa menjalin komunikasi yang lebih intens lagi agar sesama karyawan tidak sungkan untuk saling mengingatkan agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

Sehingga karyawan bisa mengingat kesalahan yang sudah terjadi dan tidak mengulangi kesalahan yang sama agar kemampuan karyawan lebih baik lagi.

- b) Indikator karyawan selalu mengembangkan/meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun.

Sebaiknya pihak perusahaan bisa terus memotivasi dan mendorong agar semangat belajar karyawan tinggi untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan. Kemudian karyawan juga sebaiknya bisa mendengarkan serta menerima masukan-masukan tentang pekerjaan dari siapapun agar bisa termotivasi untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuannya, sehingga karyawan bisa berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan. Kemudian selain untuk perusahaan, hal tersebut juga bisa menaikkan *value* diri karyawan.

- 4. Saran untuk kinerja karyawan pada pada Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies:

- a) Indikator karyawan selalu hadir tepat waktu

Sebaiknya pihak perusahaan memberikan peringatan secara lisan kepada karyawan yang seringkali datang terlambat ke tempat kerja, membuat peringatan secara tertulis, dan sebaiknya membuat absen tertulis. Sebaiknya karyawan juga menanamkan kedisiplinan, tanggung jawab dan rasa malu agar karyawan bisa lebih disiplin dalam hal datang tidak terlambat ke tempat kerja.

- b) Indikator karyawan sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan

Sebaiknya pihak perusahaan dapat memperhatikan karyawan, memberikan arahan, serta selalu memberi solusi pada karyawan agar karyawan pun bisa menyampaikan ide pada pihak perusahaan. Kemudian karyawan juga sebaiknya mempunyai semangat yang tinggi untuk menyampaikan ide pada pimpinan karena dengan hal tersebut karyawan bisa dekat dan diterima oleh pihak perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk perbaikan perusahaan.

5. Dapat diketahui secara parsial bahwa variabel sikap kerja lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies, hal tersebut dikarenakan sikap merupakan berbagai perilaku pada saat seseorang menjalankan tugas yang diberikan, yang diwakili oleh dimensi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan partisipasi. Kemudian indikator yang perlu ditingkatkan adalah karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target perusahaan dan karyawan merasa perusahaan bagian dari hidupnya. Maka dari itu saran penulis untuk pihak perusahaan dan para karyawan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies serta para pemilik dan karyawan UMKM sejenis yang lainnya, sikap kerja karyawan itu harus diprioritaskan dan harus ditingkatkan karena berpengaruh kepada motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan.
6. Dapat diketahui variabel motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nunenasz Healty Cookies. Maka saran

penulis untuk pihak perusahaan dan karyawan sebaiknya ditingkatkan lagi motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawannya lebih baik lagi untuk perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Alias, S. Serang. 2018. *Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi. Universitas Muslim Indonesia.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.F. Stoner James, DKK, 1995, *Manajemen, Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Abdullah, M. 2024. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adda, Adam, Haeruddin. 2017. *Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Bantuan Usaha Terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah (IKM) Meubel Di Kabupaten Tojo Una-una*. e Jurnal Katalogis. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Agustina. 2024. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*, eJournal Administrasi Bisnis, 2024, 2 (3): 401-415 ISSN 2355-5408, ejournal.Adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2024.
- Alderfer C.P. (1969). *An empirical test of new theory of human need*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(1), 142-175.
- Ayu Ida, R Ketut I, S Ketut Desak, S Putu, Piartrini. 2018. *The Influence Of Competency On Employee Performance Through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal Of Business And Management. Vol 20, Issue 2. Universitas Udayana Bali, Indonesia.
- Azizah Nur Lia. 2018. *Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft R Richard. 2017. *Era Baru Manajemen. New Era Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Danang Sunyoto, Burhanudin. 2025. *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS. Canter For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Dessler Gary. 2017. Salemba Empat, Jakarta.
- Dewi Liliana, Christian Sonata. 2017. *The Effect Of Entrepreneurial Attitude And Manager's Business Ability On SME's Organizational Performance*. Universitas Ciputra Surabaya. Journal Of Entrepreneur And Entrepreneurship, Vol 6 No. 1.
- Dinas Koperasi Dan UMKM (Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah) Kabupaten Sumedang.
- E. Riyanto, R N Muhammad, B Khairul, M Hilyati, Suharmi. 2020. *The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Dicipline And Compensation On Performance Batik MSMEs Employees In Yogyakarta City, Indonesia*. International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding. Vol 7 No. 1.
- Endang D, Rizky F. 2017. *Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Tanjungpura.
- F F Oyebamiji, S T Kareem, O G Ayeni. 2025. *Impact Of Job Statisfaction Dimensions On Job Performance In A Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria*. The Polytechnic, Ibadan. Insititute of Interdiscliplinary Business Research. Interdiscliplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 4, No 11.
- Flippo, Edwin B. 2025. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2020, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponogoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2020. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Inuwa Mohammed. 2025. *The Impact Of Job Satisfaction, Job Attitude And Equity On Employee Performance*. Graduate Assistant, Bauchi State University, Gadau, Nigeria. The International Journal Of Business & Management. Vol 3 Issue 5.
- K Waleed B, A Amiruddin. 2020. *Job Satisfaction And Intention To Leave Among Middle-Level Managers Of SMEs In Dubai, UAE*.
- Kaswan. (2025). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kementrian dan Koperasi UKM RI.
- Kerlinger, Fred N. 2020. *Asas-asas Penelitian*. Jakarta: MTD Training.
- L Ina Christina. 2017. *Pengaruh Kemampuan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Terhadap Kinerja UMKM Makanan Dan Minuman Di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Malang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Lamsah. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM*. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen. Universitas Islam Kalimantan. Vol: 2 No. 2.
- Manajemen Perusahaan Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martanto Tri Apri. 2025. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Yogyakarta.

- Mufidah Eva, Fitri Raisa. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM DI Kota Pasuruan (Studi Pada UMKM Tahun 2018)*. JRE: Journal Riset Entrepreneurship. JRE 2 (2) 2019, 29-36. Fakultas Ekonomi. Universitas Merdeka Pasuruan & Universitas Negeri Malang.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2025). Does innovation contribute to employee performance? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2025. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Riduwan. 2024. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyanto, Nanang M, Khairul, Hilyati, Suharmi. 2020. *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*. *International Journal of Multicultural and Mulireligious Understanding*. Vol 7 No.1.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2025. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. 2025. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Stoner, James A.F, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, JR. 2025. *“Management, 6th Edition”*. New Jersey : Prentice. Hall Inc.

- Sudarmanto. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*: ALFABETA. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2024. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- T P Dung Thuy, N Tin Anh, D Tien Nam, P Kien V. 2025. *The Influence Of Organizational Culture On Employees Statisfaction And Commitment In SMEs: A Case Study In Vietnam*. Journal Of Asian Finance, Economics And Business. Vol 8 No.5.
- Terry R George, Rue. W Leslie. 2019. *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoyib, Armanu. 2025. *Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderasi Antar Peran SDM Terhadap Kinerja Usaha (Studi pada Mitra Binaan PT. Pelindo III di Jawa Timur)*.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triton P.B. 2020. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Oriza.
- UU No.20/2022 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Veliu Liridon, Manxhari M, Ujkani S. 2025. *The Influence Of Motivation On Job Performance. Case Study: Managers Of Small And Medium Enterprises (SMEs), Kosovo*. Iliria International Review – 2025/2 Felix–Verlag, Holzkirchen, Germany and Iliria College, Pristina, Kosovo.
- Wibowo . (2024) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- www.ukmindonesia.id.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Umur :tahun

Jenis Kelamin :

Status Perkawinan :

Pendidikan Terakhir : *Tidak Sekolah *SD *SMP *SMA *S1

Lama Bekerja :

Bagian Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Dengan ini mohon kesediaan Saudara/i, untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang sesuai atau mendekati dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i pernah alami, ketahui, dan yakin dengan memberi tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban di bawah ini:

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan pernyataan
 - 2 : Tidak Setuju (TS)
yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan
 - 3 : Cukup Setuju (CS)
yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan
 - 4 : Setuju (S)
yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan
 - 5 : Sangat Setuju (SS)
yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan
2. Apapun jawaban Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya.
 3. Setelah Saudara/i selesai mengisi semua pernyataan dalam kuesioner, mohon agar kuesioner tersebut dikumpulkan untuk diambil oleh peneliti.
 4. Atas perhatian dan waktu yang Saudara/i berikan saya ucapkan terima kasih.

KETERAMPILAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu membaca dan mengetahui peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
2	Saya mampu menulis (mengenal angka dan huruf) jika diperlukan.					
3	Saya disiplin dalam mendengarkan perintah kerja.					
4	Saya mampu menghitung secara cepat (jika diperlukan).					
5	Saya mampu mengoperasikan komputer (jika dibutuhkan).					
6	Saya mampu menjadi pendengar yang baik dengan sesama karyawan.					
7	Saya mampu menyampaikan pendapat tentang keluhan masing-masing individu dan saran bagi perusahaan.					
8	Saya mampu bekerja sama secara kompak dengan sesama rekan kerja.					
9	Saya berusaha memecahkan masalah pekerjaan oleh saya sendiri.					
10	Saya selalu memiliki alasan dalam setiap perbuatan saya.					
11	Saya mampu menyelesaikan permasalahan individu di dalam pekerjaan.					

12	Saya mampu mengetahui penyebab masalah yang datang di lingkungan pekerjaan.					
----	---	--	--	--	--	--

SIKAP KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
13	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang saya kerjakan selama ini.					
14	Saya merasa puas ditempatkan di bagian yang sekarang saya ada saat ini.					
15	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam pencapaian target Usaha Menengah Opak Oded.					
16	Saya bekerja sebaik mungkin agar orang lain menghargai kemampuan saya.					
17	Saya merasa Usaha Menengah Nunenasz Healty Cookies ini bagian dari hidup saya (turut merasa memiliki).					
18	Saya tidak pernah terpikir untuk berpindah ke perusahaan lain.					
19	Perusahaan selalu menghargai kerja keras karyawannya.					
20	Perusahaan peduli dengan kesejahteraan para karyawannya.					
21	Saya merasa kekeluargaan yang erat dengan seluruh pegawai di perusahaan ini.					
22	Saya selalu bersemangat menjalankan tugas-tugas yang diberikan.					

MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
23	Saya bekerja keras karena membutuhkan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup keluarga.					
24	Saya bekerja keras karena ingin keadaan ekonomi saya menjadi lebih baik.					
25	Saya bekerja keras karena saya ingin diterima oleh lingkungan kerja.					
26	Saya bekerja keras untuk menambah jumlah teman/relasi.					
27	Saya selalu belajar dari setiap masalah agar kemampuan saya lebih baik.					
28	Saya selalu mengembangkan / meningkatkan kemampuan dengan belajar dari manapun.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
29	Hasil kerja saya tidak pernah gagal/selalu memuaskan.					
30	Pimpinan selalu senang dengan hasil kerja saya.					

31	Jika ada masalah saya selalu menerima akibatnya dengan rela.					
32	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.					
33	Saya sangat jarang membuat kesalahan.					
34	Saya selalu hadir tepat waktu.					
35	Saya selalu pulang tepat waktu.					
36	Saya selalu menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja.					
37	Saya sering menyampaikan ide pada pimpinan untuk perbaikan perusahaan.					
38	Saya selalu mencoba cara baru agar hasil kerja lebih baik.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian Variabel Keterampilan Kerja (X₁)

Responder	KETERAMPILAN KERJA											
	ITEM											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4
3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4
5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3
7	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
12	4	3	1	2	3	2	3	4	4	2	2	3
13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
14	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
23	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
24	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3
27	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2
31	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
32	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3
33	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
35	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3
36	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
37	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2
38	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
40	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3
41	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
44	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
48	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3
49	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3
50	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
51	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
52	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
54	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
56	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3
57	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2
58	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3
59	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3
60	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3

Tabulasi Data Penelitian Variabel Sikap Kerja (X₂)

Responder	SIKAP KERJA									
	ITEM									
	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22
1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2
3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4
5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
6	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
7	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	3	1	2	3	2	3	4	4	2
13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
24	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
30	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2
31	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
32	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4
33	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1
36	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
37	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4
38	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4
41	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
48	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
49	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4
50	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
54	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2
57	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4
58	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4
59	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3
60	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3

Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Y)

Responder	MOTIVASI KERJA					
	ITEM					
	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28
1	2	3	2	3	3	2
2	3	4	3	3	4	4
3	3	4	2	3	4	4
4	3	4	4	3	3	2
5	4	4	4	4	3	3
6	4	3	4	2	4	4
7	4	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	4	4
9	4	2	4	3	2	2
10	4	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4	4
12	2	3	4	3	1	1
13	4	3	4	4	3	3
14	3	4	2	3	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	1	2	2
17	4	4	4	4	2	4
18	4	3	2	5	3	4
19	4	3	3	3	3	4
20	4	4	4	3	4	4
21	1	3	1	4	3	2
22	4	4	4	4	3	3
23	4	3	4	3	4	4
24	2	3	2	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	3	3
28	4	4	4	4	3	3
29	4	3	4	3	4	4
30	4	3	2	2	2	2
31	3	3	3	3	4	4
32	4	3	4	3	2	2
33	4	3	3	3	3	3
34	4	3	4	4	4	4
35	2	3	2	3	1	1
36	4	3	4	4	3	3
37	2	2	2	2	2	2
38	4	3	3	3	3	3
39	3	4	4	4	4	3
40	4	4	4	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3
42	3	4	4	4	3	4
43	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	4	4
45	4	4	4	3	4	4
46	3	2	3	4	3	2
47	3	3	4	4	3	3
48	3	3	4	4	4	3
49	3	4	4	4	3	4
50	3	3	3	3	4	3
51	3	3	3	3	4	3
52	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	4	3	4
56	3	3	3	3	4	3
57	3	4	4	4	3	4
58	5	3	3	4	4	3
59	3	3	3	3	4	3
60	3	3	3	3	4	3

Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Responder	KINERJA KARYAWAN									
	ITEM									
	Z.29	Z.30	Z.31	Z.32	Z.33	Z.34	Z.35	Z.36	Z.37	Z.38
1	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2
2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2
3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4
4	3	4	4	3	3	2	4	4	1	4
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
6	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
7	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
9	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4
10	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
11	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
12	2	3	4	3	1	1	4	2	4	2
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
14	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
24	3	4	3	2	5	4	2	2	4	4
25	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4
26	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
27	2	3	4	3	1	1	4	2	4	2
28	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4
29	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2
30	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
31	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
32	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3
33	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2
36	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
41	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3
42	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
43	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4
44	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4
45	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
46	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3
47	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
48	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3
49	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
50	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
53	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
56	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
57	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
59	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
60	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2

Lampiran 3 Tabulasi Data *Method of Sucessive Interval* Keterampilan Kerja (X₁)

Responden	KETERAMPILAN KERJA												TOTAL
	ITEM												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	1	2,963	3,119	2,438	3,094	1	2,314	1	1,954	2,406	2,213	3,395	26,896
2	1,933	4,163	4,223	2,438	3,094	2,069	3,673	2,023	1	2,406	3,37	4,758	35,15
3	1	4,163	4,223	4,367	3,094	2,069	3,673	1	1	4,312	3,37	4,758	37,029
4	2,976	4,163	3,119	4,367	3,094	2,069	3,673	3,131	1	4,312	2,213	4,758	38,875
5	2,976	4,163	3,119	4,367	4,318	1	3,673	3,131	3,004	4,312	3,37	4,758	42,191
6	2,976	2,963	4,223	4,367	2,068	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	3,37	3,395	39,322
7	1	2,031	2,201	2,438	2,068	3,199	2,314	1	1	2,406	1	2,143	22,8
8	1,933	2,963	4,223	3,317	3,094	2,069	2,314	2,023	1,954	3,252	3,37	3,395	33,907
9	1,933	2,963	2,201	4,367	3,094	3,199	1	3,131	3,004	4,312	1	3,395	33,599
10	1,933	2,963	4,223	3,317	3,094	3,199	2,314	2,023	1,954	3,252	2,213	3,395	33,88
11	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
12	2,976	2,963	1	2,438	3,094	1	2,314	3,131	3,004	2,406	1	3,395	28,721
13	2,976	4,163	3,119	4,367	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	2,213	4,758	41,874
14	2,976	2,031	2,201	4,367	2,068	1	1	3,131	1	4,312	3,37	4,758	32,214
15	1,933	2,963	3,119	3,317	3,094	2,069	2,314	2,023	1,954	2,406	2,213	3,395	30,8
16	1,933	1	2,201	3,317	1	1	2,314	2,023	1	2,406	1	1	20,194
17	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
18	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	4,312	3,37	4,758	45,494
19	1,933	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	2,023	3,004	4,312	1	4,758	40,973
20	1,933	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	2,023	3,004	4,312	1	4,758	40,973
21	1,933	2,963	3,119	3,317	3,094	2,069	1	2,023	1,954	3,252	2,213	3,395	30,332
22	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	3,252	1	3,395	40,701
23	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
24	1,933	2,963	3,119	2,438	3,094	1	2,314	2,023	3,004	2,406	2,213	3,395	29,902
25	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	4,312	1	3,395	41,761
26	2,976	4,163	4,223	2,438	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	2,406	3,37	3,395	40,296
27	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
28	2,976	4,163	3,119	4,367	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	4,312	2,213	4,758	43,233
29	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
30	1	2,031	2,201	2,438	2,068	4,842	2,314	1	1	2,406	1	2,143	24,443
31	1,933	2,963	4,223	3,317	3,094	2,069	2,314	2,023	3,004	3,252	3,37	3,395	34,957
32	2,976	2,963	2,201	4,367	3,094	3,199	2,314	3,131	1,954	4,312	1	3,395	34,906
33	1,933	2,963	3,119	4,367	3,094	3,199	2,314	2,023	1	4,312	2,213	3,395	33,932
34	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	3,37	3,395	42,772
35	1	2,963	1	1	3,094	1	2,314	1	1	1	1	3,395	19,766
36	2,976	4,163	3,119	4,367	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	2,213	4,758	41,874
37	1	2,031	2,201	4,367	2,068	1	1	1	1,954	4,312	1	2,143	24,076
38	1	2,963	3,119	3,317	3,094	2,069	1	1	1,954	3,252	2,213	3,395	28,376
39	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	2,069	3,673	3,131	3,004	4,312	3,37	3,395	43,001
40	2,976	2,963	4,223	4,367	3,094	3,199	3,673	3,131	1	4,312	1	3,395	37,333
41	2,976	4,163	3,119	2,438	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	2,213	4,758	39,945
42	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	2,069	3,673	3,131	3,004	4,312	2,213	3,395	41,844
43	1,933	2,963	3,119	3,317	3,094	2,069	2,314	2,023	1,954	3,252	1	4,758	31,796
44	1	1	2,201	3,317	1	1	2,314	2,023	1,954	3,252	2,213	4,758	26,032
45	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	3,131	3,004	4,312	2,213	4,758	44,337
46	1	2,031	2,201	2,438	2,068	2,069	2,314	1	1	2,406	1	2,143	21,67
47	2,976	4,163	4,223	4,367	4,318	3,199	3,673	2,023	3,004	4,312	2,213	3,395	41,866
48	2,976	2,963	2,201	3,317	3,094	3,199	2,314	3,131	1,954	4,312	3,37	3,395	36,226
49	2,976	2,963	3,119	3,317	3,094	3,199	2,314	2,023	1	4,312	2,213	3,395	33,925
50	2,976	2,963	4,223	3,317	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	3,37	3,395	40,522
51	1	2,963	3,119	2,438	3,094	1	1	1	1,954	3,252	2,213	3,395	26,428
52	2,976	2,963	3,119	3,317	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	2,406	2,213	3,395	36,355
53	1	2,031	2,201	2,438	2,068	1	1	1	1,954	3,252	2,213	3,395	23,552
54	1	2,963	3,119	2,438	3,094	2,069	1	1	1,954	3,252	2,213	3,395	27,497
55	2,976	4,163	4,223	3,317	4,318	3,199	2,314	3,131	3,004	4,312	3,37	3,395	41,722
56	2,976	4,163	4,223	4,367	3,094	2,069	3,673	2,023	3,004	2,406	2,213	3,395	37,606
57	2,976	4,163	4,223	2,438	3,094	2,069	3,673	1	1	4,312	1	2,143	32,091
58	2,976	4,163	3,119	4,367	3,094	2,069	3,673	3,131	1	4,312	2,213	3,395	37,512
59	1	4,163	4,223	4,367	3,094	1	3,673	2,023	3,004	3,252	2,213	3,395	35,407
60	1	4,163	3,119	4,367	4,318	1	3,673	2,023	3,004	3,252	2,213	3,395	35,527

Tabulasi Data Method of Sucessive Intervel Sikap Kerja (X₂)

Responden	SIKAP KERJA										TOTAL
	ITEM										
	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	
1	1	2,776	2,944	2,266	2,934	1	2,192	1	1,938	2,186	20,236
2	1,898	4,052	4,107	2,266	2,934	1,942	3,491	1,981	1	2,186	25,857
3	1	4,052	4,107	4,207	2,934	1,942	3,491	1	1	4,181	27,914
4	3,031	4,052	2,944	4,207	2,934	1,942	3,491	3,171	1	4,181	30,953
5	3,031	4,052	2,944	4,207	4,223	1	3,491	3,171	3,1	4,181	33,4
6	3,031	2,776	4,107	4,207	1,91	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	31,701
7	1	1,865	2,068	2,266	1,91	3,026	2,192	1	1	2,186	18,513
8	1,898	2,776	4,107	3,073	2,934	1,942	2,192	1,981	1,938	3,001	25,842
9	1,898	2,776	2,068	4,207	2,934	3,026	1	3,171	3,1	4,181	28,361
10	1,898	2,776	4,107	3,073	2,934	3,026	2,192	1,981	1,938	3,001	26,926
11	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	35,29
12	3,031	2,776	1	2,266	2,934	1	2,192	3,171	3,1	2,186	23,656
13	3,031	4,052	2,944	4,207	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	34,127
14	3,031	1,865	2,068	4,207	1,91	1	1	3,171	1	4,181	23,433
15	1,898	2,776	2,944	3,073	2,934	1,942	2,192	1,981	1,938	2,186	23,864
16	1,898	1	2,068	3,073	1	1	2,192	1,981	1	2,186	17,398
17	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
18	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
19	1,898	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	1,981	3,1	4,181	34,266
20	1,898	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	1,981	3,1	4,181	34,266
21	1,898	2,776	2,944	3,073	2,934	1,942	1	1,981	1,938	3,001	23,487
22	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	3,001	35,409
23	3,031	2,776	4,107	4,207	2,934	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	34,024
24	1,898	2,776	2,944	2,266	2,934	1	2,192	1,981	3,1	2,186	23,277
25	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
26	3,031	4,052	4,107	2,266	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	2,186	32,653
27	3,031	4,052	2,944	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	35,426
28	3,031	4,052	2,944	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	35,426
29	3,031	2,776	4,107	4,207	2,934	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	32,725
30	1	1,865	2,068	2,266	1,91	4,799	2,192	1	1	2,186	20,286
31	1,898	2,776	4,107	3,073	2,934	1,942	2,192	1,981	3,1	3,001	27,004
32	3,031	2,776	2,068	4,207	2,934	3,026	2,192	3,171	1,938	4,181	29,524
33	1,898	2,776	2,944	4,207	2,934	3,026	2,192	1,981	1	4,181	27,139
34	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	35,29
35	1	2,776	1	1	2,934	1	2,192	1	1	1	14,902
36	3,031	4,052	2,944	4,207	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	34,127
37	1	1,865	2,068	4,207	1,91	1	1	1	1,938	4,181	20,169
38	1	2,776	2,944	3,073	2,934	1,942	1	1	1,938	3,001	21,608
39	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	1,942	3,491	3,171	3,1	4,181	35,505
40	3,031	2,776	4,107	4,207	2,934	3,026	3,491	3,171	1	4,181	31,924
41	3,031	4,052	2,944	2,266	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	32,186
42	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	1,942	3,491	3,171	3,1	4,181	35,505
43	1,898	2,776	2,944	3,073	2,934	1,942	2,192	1,981	1,938	3,001	24,679
44	1	1	2,068	3,073	1	1	2,192	1,981	1,938	3,001	18,253
45	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
46	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
47	1	1,865	2,068	2,266	1,91	1	1	1	1,938	3,001	17,048
48	3,031	2,776	2,068	3,073	2,934	3,026	2,192	3,171	1,938	4,181	28,39
49	3,031	2,776	2,944	3,073	2,934	3,026	2,192	1,981	1	4,181	27,138
50	1	1,865	2,068	2,266	1,91	1	1	1	1,938	3,001	17,048
51	3,031	4,052	4,107	4,207	4,223	3,026	3,491	3,171	3,1	4,181	36,589
52	3,031	2,776	2,944	3,073	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	2,186	29,722
53	1	1,865	2,068	2,266	1,91	1	1	1	1,938	3,001	17,048
54	1	2,776	2,944	2,266	2,934	1,942	1	1	1,938	3,001	20,801
55	3,031	4,052	4,107	3,073	4,223	3,026	2,192	3,171	3,1	4,181	34,156
56	3,031	4,052	4,107	4,207	2,934	1,942	3,491	1,981	3,1	2,186	31,031
57	3,031	4,052	4,107	2,266	2,934	1,942	3,491	1	1	4,181	28,004
58	3,031	4,052	2,944	4,207	2,934	1,942	3,491	3,171	1	4,181	30,953
59	1	4,052	4,107	4,207	2,934	1	3,491	1,981	3,1	3,001	28,873
60	1	4,052	2,944	4,207	4,223	1	3,491	1,981	3,1	3,001	28,999

Tabulasi Data Method of Sucessive Interval Motivasi Kerja (Y)

Responden	MOTIVASI KERJA						TOTAL
	ITEM						
	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	
1	1,941	2,686	2,098	3,081	2,887	1,993	14,686
2	3,026	4,222	3,084	3,081	4,193	4,254	21,86
3	3,026	4,222	2,098	3,081	4,193	4,254	20,874
4	3,026	4,222	4,339	3,081	2,887	1,993	19,548
5	4,305	4,222	4,339	4,444	2,887	3,004	23,201
6	4,305	2,686	4,339	1,809	4,193	4,254	21,586
7	4,305	2,686	2,098	1,809	1,865	1,993	14,756
8	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	4,254	20,324
9	4,305	1	4,339	3,081	1,865	1,993	16,583
10	4,305	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	19,047
11	4,305	2,686	4,339	4,444	4,193	4,254	24,221
12	1,941	2,686	4,339	3,081	1	1	14,047
13	4,305	2,686	4,339	4,444	2,887	3,004	21,665
14	3,026	4,222	2,098	3,081	4,193	4,254	20,874
15	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
16	1,941	2,686	3,084	1	1,865	1,993	12,569
17	4,305	4,222	4,339	4,444	1,865	4,254	23,429
18	4,305	2,686	2,098	5,974	2,887	4,254	22,204
19	4,305	2,686	3,084	3,081	2,887	4,254	20,297
20	4,305	4,222	4,339	3,081	4,193	4,254	24,394
21	1	2,686	1	4,444	2,887	1,993	14,01
22	4,305	4,222	4,339	4,444	2,887	3,004	23,201
23	4,305	2,686	4,339	3,081	4,193	4,254	22,858
24	1,941	2,686	2,098	3,081	2,887	3,004	15,697
25	4,305	4,222	4,339	4,444	4,193	4,254	25,757
26	4,305	4,222	4,339	4,444	4,193	3,004	24,507
27	4,305	4,222	4,339	4,444	2,887	3,004	23,201
28	4,305	4,222	4,339	4,444	2,887	3,004	23,201
29	4,305	2,686	4,339	3,081	4,193	4,254	22,858
30	4,305	2,686	2,098	1,809	1,865	1,993	14,756
31	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	4,254	20,324
32	4,305	2,686	4,339	3,081	1,865	1,993	18,269
33	4,305	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	19,047
34	4,305	2,686	4,339	4,444	4,193	4,254	24,221
35	1,941	2,686	2,098	3,081	1	1	11,806
36	4,305	2,686	4,339	4,444	2,887	3,004	21,665
37	1,941	1	2,098	1,809	1,865	1,993	10,706
38	4,305	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	19,047
39	3,026	4,222	4,339	4,444	4,193	3,004	23,228
40	4,305	4,222	4,339	3,081	4,193	4,254	24,394
41	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
42	3,026	4,222	4,339	4,444	2,887	4,254	23,172
43	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
44	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	4,254	20,324
45	4,305	4,222	4,339	3,081	4,193	4,254	24,394
46	3,026	1	3,084	4,444	2,887	1,993	16,434
47	3,026	2,686	4,339	4,444	2,887	3,004	20,386
48	3,026	2,686	4,339	4,444	4,193	3,004	21,692
49	3,026	4,222	4,339	4,444	2,887	4,254	23,172
50	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	3,004	19,074
51	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	3,004	19,074
52	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
53	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
54	3,026	2,686	3,084	3,081	2,887	3,004	17,768
55	3,026	2,686	4,339	4,444	2,887	4,254	21,636
56	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	3,004	19,074
57	3,026	4,222	4,339	4,444	2,887	4,254	23,172
58	5,974	2,686	3,084	4,444	4,193	3,004	23,385
59	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	3,004	19,074
60	3,026	2,686	3,084	3,081	4,193	3,004	19,074

Tabulasi Data Method of Sucessive Interval Kinerja Karyawan (Z)

Responden	KINERJA KARYAWAN										TOTAL
	ITEM										
	Z.29	Z.30	Z.31	Z.32	Z.33	Z.34	Z.35	Z.36	Z.37	Z.38	
1	1	2,944	1	3,04	2,71	1,846	1	2,965	2,339	1	19,844
2	2,081	4,339	2,081	3,04	3,809	3,942	2,012	2,965	2,339	1	27,608
3	2,081	4,339	1	3,04	3,809	3,942	1	2,965	2,339	3,379	27,894
4	2,081	4,339	3,352	3,04	2,71	1,846	3,274	2,965	1	3,379	27,986
5	3,352	4,339	3,352	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	34,816
6	3,352	2,944	3,352	2,098	3,809	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	33,568
7	3,352	2,944	1	2,098	1,884	1,846	1	1,859	2,339	1	19,322
8	2,081	2,944	2,081	3,04	3,809	3,942	2,012	2,965	3,314	2,118	28,306
9	3,352	1,809	3,352	3,04	1,884	1,846	3,274	1,859	4,453	3,379	28,248
10	3,352	2,944	2,081	3,04	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	25,278
11	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	1,859	4,453	3,379	34,649
12	1	2,944	3,352	3,04	1	1	3,274	1	4,453	1	22,063
13	3,352	2,944	3,352	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	33,421
14	2,081	4,339	1	3,04	3,809	3,942	1	2,965	2,339	3,379	27,894
15	2,081	2,944	2,081	3,04	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	24,007
16	1	2,944	2,081	1	1,884	1,846	2,012	1	3,314	2,118	19,199
17	3,352	4,339	3,352	4,285	1,884	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	35,225
18	3,352	4,339	3,352	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	34,816
19	3,352	4,339	2,081	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	34,644
20	3,352	4,339	2,081	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	34,644
21	2,081	1,809	2,081	3,04	2,71	2,707	2,012	1,859	3,314	2,118	23,731
22	2,081	4,339	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	35,879
23	3,352	2,944	2,081	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	3,314	2,118	29,75
24	2,081	4,339	2,081	2,098	5,29	3,942	1	1	4,453	3,379	29,663
25	1	4,339	3,352	3,04	3,809	3,942	2,012	1,859	4,453	3,379	31,185
26	2,081	4,339	2,081	4,285	2,71	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	33,509
27	1	2,944	3,352	3,04	1	1	3,274	1	4,453	1	22,063
28	3,352	4,339	3,352	3,04	5,29	3,942	2,012	1,859	4,453	3,379	35,018
29	2,081	4,339	2,081	2,098	3,809	3,942	1	1	2,339	1	23,689
30	2,081	2,944	1	2,098	1,884	1,846	1	1,859	2,339	1	18,051
31	2,081	2,944	2,081	3,04	3,809	3,942	2,012	2,965	3,314	2,118	28,306
32	3,352	2,944	3,352	3,04	1,884	1,846	3,274	1,859	4,453	2,118	28,122
33	3,352	2,944	2,081	3,04	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	25,278
34	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	35,755
35	1	2,944	1	3,04	1	1	1	1	2,339	1	15,323
36	3,352	2,944	3,352	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	33,421
37	1	1,809	1	2,098	1,884	1,846	1	1	2,339	1	14,976
38	3,352	2,944	2,081	3,04	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	25,278
39	2,081	4,339	3,352	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	4,453	3,379	34,644
40	3,352	4,339	3,352	3,04	3,809	3,942	3,274	1	4,453	3,379	33,94
41	2,081	4,339	1	2,098	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	23,379
42	2,081	4,339	3,352	4,285	2,71	3,942	2,012	2,965	3,314	2,118	31,118
43	1	2,944	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	2,339	3,379	31,289
44	1	1,809	2,081	4,285	2,71	2,707	3,274	2,965	2,339	3,379	26,549
45	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	2,339	3,379	32,406
46	3,352	2,944	3,352	2,098	2,71	2,707	3,274	2,965	2,339	2,118	27,859
47	3,352	4,339	3,352	4,285	2,71	3,942	3,274	1,859	3,314	2,118	32,545
48	3,352	4,339	2,081	4,285	1,884	3,942	2,012	1,859	4,453	2,118	30,325
49	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	3,314	2,118	32,12
50	3,352	4,339	2,081	4,285	3,809	2,707	2,012	1,859	2,339	2,118	28,901
51	3,352	4,339	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	37,15
52	3,352	4,339	2,081	4,285	3,809	3,942	2,012	2,965	3,314	2,118	32,217
53	2,081	1	1	2,098	2,71	2,707	2,012	1	3,314	2,118	20,04
54	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	4,453	3,379	35,755
55	3,352	4,339	3,352	4,285	2,71	3,942	2,012	2,965	3,314	2,118	32,389
56	3,352	2,944	3,352	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	3,314	3,379	33,381
57	2,081	2,944	3,352	4,285	3,809	2,707	3,274	2,965	3,314	2,118	30,849
58	2,081	4,339	3,352	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	3,314	2,118	33,479
59	2,081	4,339	2,081	4,285	3,809	3,942	3,274	2,965	3,314	2,118	32,208
60	2,081	4,339	2,081	4,285	1,884	3,942	3,274	1	2,339	1	26,225

Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS

Hasil Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keterampilan	34,2167	39,630	,741	,893
X1.2	34,2000	39,349	,804	,890
X1.3	34,3167	40,084	,685	,896
X1.4	34,2500	40,292	,654	,898
X1.5	34,3000	39,705	,796	,891
X1.6	34,1333	43,711	,396	,910
X1.7	34,1500	43,926	,480	,905
X1.8	34,2333	39,979	,754	,893
X1.9	34,2333	41,029	,610	,900
X1.10	34,2000	40,298	,652	,898
X1.11	34,4833	43,678	,433	,908
X1.12	34,3167	42,627	,602	,901

Hasil Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sikap Kerja	29,5167	27,847	,721	,882
X2.14	29,5333	27,745	,761	,879
X2.15	29,6500	28,164	,643	,887
X2.16	29,5333	28,219	,640	,887
X2.17	29,6500	27,858	,766	,879
X2.18	29,5333	29,304	,528	,895
X2.19	29,5667	29,843	,585	,891
X2.20	29,5167	28,084	,736	,881
X2.21	29,5167	29,644	,518	,895
X2.22	29,4833	29,101	,560	,893

Hasil Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Kerja	16,1667	6,209	,477	,715
Y.24	16,2500	6,970	,454	,725
Y.25	16,2167	6,071	,486	,713
Y.26	16,2167	6,681	,392	,737
Y.27	16,2833	6,105	,476	,716
Y.28	16,3667	5,423	,655	,660

Hasil Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

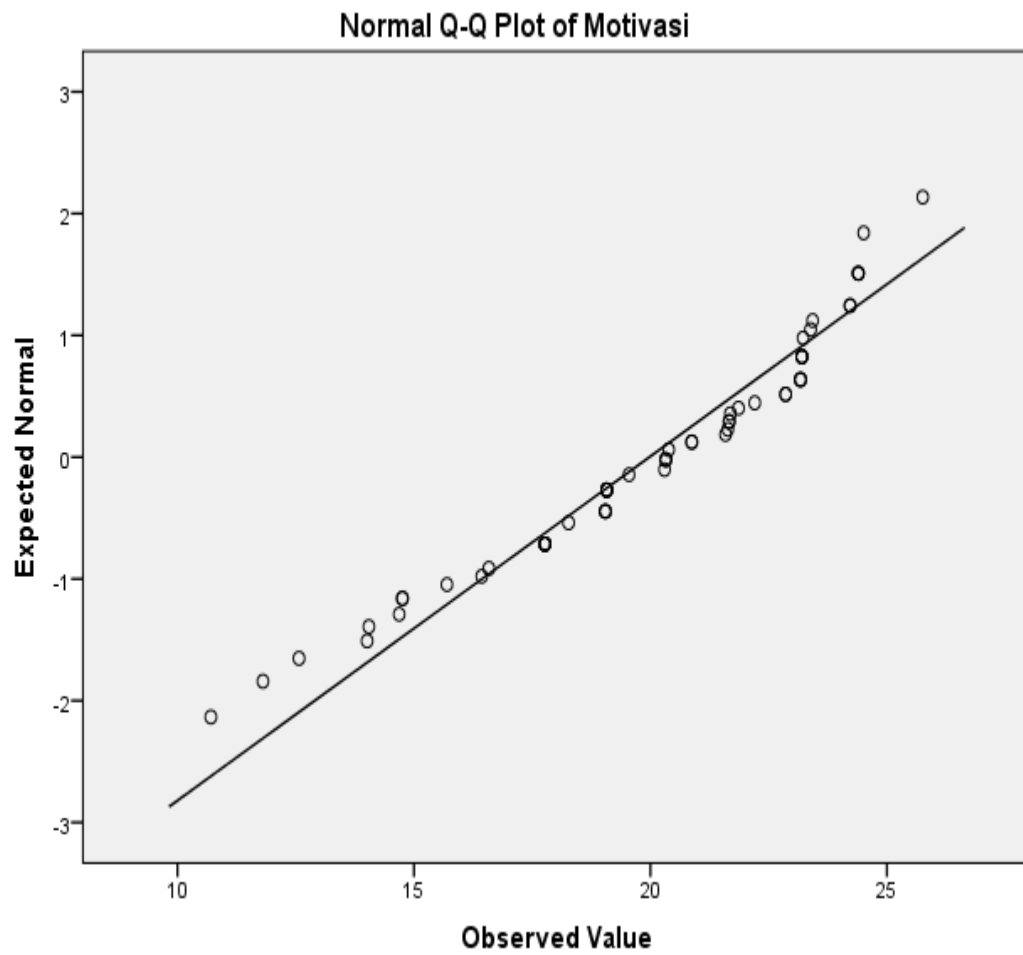
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	29,6167	21,630	,468	,824
Z.30	29,6000	22,549	,357	,833
Z.31	29,6167	20,817	,599	,812
Z.32	29,6500	20,333	,616	,810
Z.33	29,7167	20,274	,502	,822
Z.34	29,7500	20,326	,548	,816
Z.35	29,5667	21,063	,550	,816
Z.36	29,6500	20,469	,538	,817
Z.37	29,8500	21,452	,407	,831
Z.38	29,6833	20,254	,685	,804

Hasil Perhitungan SPSS Uji Normalitas Data Q-Q Plot

Hasil Perhitungan SPSS Uji Statistik *Path Analysis*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,534	2,41419

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,214	2	203,107	34,848	,000 ^b
	Residual	332,214	57	5,828		
	Total	738,428	59			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Keterampilan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,516	1,686		3,864	,000
	Keterampilan Kerja	,124	,046	,264	2,676	,010
	Sikap Kerja	,325	,055	,587	5,944	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Correlations

		Keterampilan Kerja	Sikap Kerja
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	1	,437**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Sikap Kerja	Pearson Correlation	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,530	3,82385

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	988,138	1	988,138	67,580	,000 ^b
	Residual	848,067	58	14,622		
	Total	1836,205	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,910	2,854		2,071	,043
	Motivasi	1,157	,141	,734	8,221	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan