

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. MAJU BERSAMA KELUARGA**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Tengku Arif Sepenuh  
NIM : 1800861201187  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI  
JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa sebagai berikut :

Nama : Tengku Arif Sepenuh

NIM : 1800861201187

Program Studi : Manajemen

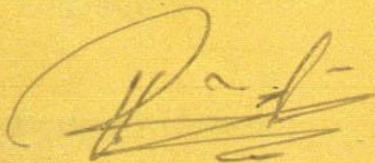
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
CV. Maju Bersama Keluarga.

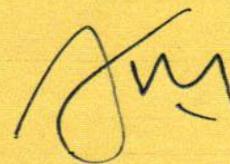
Jambi, Februari 2022

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



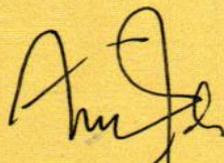
Nuraini, S.E., MM



Ubaidillah, S.E., MM

Mengetahui

Ketua Program Studi



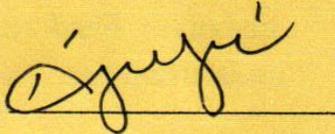
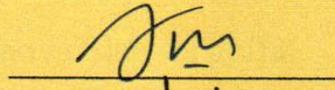
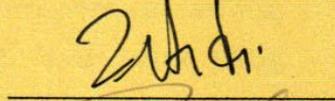
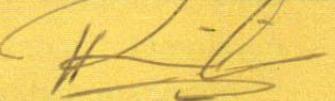
Anisah, S.E., MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 19 Februari 2022  
Jam : 15.00 – 17.00 WIB  
Tempat : Ruang 4 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua :	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris :	Ubaidillah, S.E., MM.	
Penguji Utama :	Sakinah AS, S.E., MM.	
Anggota :	Nuraini, S.E., MM	

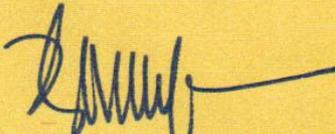
Disahkan oleh

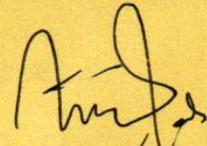
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program

Universitas Batanghari

Studi Manajemen

  
Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA, CMA

  
Anisah, S.E., MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tengku Arif Sepenuh

NIM : 1800861201187

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Nuraini, S.E., MM.

2. Ubaidillah, S.E., MM.

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
CV. Maju Bersama Keluarga

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data – data yang saya cantumkan pada Skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa. Bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan orang lain saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian 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 diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022

Saya yang menyatakan



Tengku Arif Sepenuh

NIM 1800861201187

## ABSTRAK

**(TENGGU ARIF SEPENUH / 1800861201187 / PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU BERSAMA KELUARGA / PEMBIMBING 1. NURAINI, S.E., MM, PEMBIMBING 2. UBAIDILLAH, S.E., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

CV. Maju Bersama Keluarga adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyalur pakan ikan terapung. CV. Maju Bersama Keluarga beralamat di Desa Pematang Jering RT. 005 Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan variabel bebas motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 (empat puluh) orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, korelasi dan determinasi serta uji t.

Berdasarkan hasil analisis linier sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 0,220 + 0,863x + e$  dapat dikatakan jika koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,680 dan nilai determinasi (r) square yang menyatakan bahwa 0,680 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Maju Bersama Keluarga sebesar 68% sedangkan 32% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti, dan berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} 8,980 > t_{tabel} 0,220$  maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

Dalam penelitian ini telah terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

## ABSTRACT

**(TENGKU ARIF SEPENUH / 1800861201187 / THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV. GO WITH FAMILY / FIRST ADVISTOR NURAINI, S.E., MM. SECOND ADVISOR UBAIDILLAH, S.E., MM.)**

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at CV. Forward with the Family.

CV. Maju Bersama Keluarga is a company engaged in the distribution of floating fish feed. CV. Maju with Family having its address at Pematang Jering Village, RT. 005 Jambi District Outside the City Muaro Jambi Regency Jambi Province.

The research method used in this study is a quantitative method with the independent variable being work motivation, while the dependent variable is employee performance. The object of this research is the employee at CV. Forward with the Family. The sample used in this study were 40 (forty) employees who work in the company. The analytical tool used is simple linear regression, correlation and determination and t test.

Based on the results of a simple linear analysis showing the equation  $Y = 0.220 + 0.863x + e$ , it can be said that the regression coefficient of the motivation variable has a positive direction on employee performance at CV. Forward with Family with a correlation value (R) of 0.680 and a value of determination (r) square which states that 0.680 this number states that the work motivation variable (X) is able to explain the employee performance variable (Y) on CV. Forward with Family by 68% while 32% is influenced by other variables outside the variables studied, and based on the t-test obtained t count  $8.980 > t$  table 0.220 then the decision  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Thus there is a significant influence between the motivational variables on employee performance at CV. Forward with the Family.

In this study it has been proven that work motivation has an effect on employee performance. The higher the employee's work motivation, the higher the employee's performance

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah-Nya kepada penulis dalam menjalankan aktivitas sehari – hari yang telah memberi petunjuk, kesehatan penulis dalam mengikuti pendidikan serta penyelesaian hasil ini yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Keluarga”** yang dapat berjalan dengan lancar. Terima kasih untuk Bapak Suhada Abdul Wahab dan Ibu Yulfa Aini selaku kedua orang tua saya yang sudah memberikan doa serta semangat kepada saya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

1. Bapak H. Fachruddin Razi, S.H., MH selaku Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Amilia Paramita Sari, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Nuraini, S.E., MM dan Bapak Ubaidillah, S.E., MM selaku Pembimbing skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh dosen pengajar, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
7. Bapak A. Rasyid selaku Pemilik CV. Maju Bersama Keluarga beserta karyawan yang telah membantu menyediakan data – data yang diperlukan, dengan demikian penulis ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki Skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi,                      Februari 2022

Penulis

Tengku Arif Sepenuh

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4. Tujuan Penelitian .....	7
1.5. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Konsep Manajemen .....	8
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.4 Analisis Pekerjaan .....	12
2.1.5 Konsep Motivasi Kerja .....	13
2.1.6 Konsep Kinerja Karyawan .....	24
2.1.7 Kerangka Pemikiran .....	33
2.1.8 Hipotesis Penelitian .....	34
2.2 Metode Penelitian .....	34
2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan .....	34
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	35
2.2.3 Metode Pengumpulan Data .....	35
2.2.4 Tehnik Pengambilan Sampel .....	37

2.2.5 Metode Analisis .....	38
2.2.6 Operasional Variable .....	42
<b>BAB III GAMBARAN UMUM CV. MAJU BERSAMA KELUARGA .....</b>	<b>44</b>
3.1 Tentang CV. Maju Bersama Keluarga.....	44
3.2 Visi dan Misi CV. Maju Bersama Keluarga .....	44
3.2.1 Visi CV. Maju Bersama Keluarga .....	44
3.2.2 Misi CV. Maju Bersama Keluarga .....	44
3.3 Struktur Organisasi CV. Maju Bersama Keluarga.....	45
3.3.1 Deskripsi Tugas .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Karakteristik Responden.....	47
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Analisis Motivasi Karyawan CV. Maju Bersama Keluarga ...	50
4.2.2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi .....	56
4.2.3 Analisis Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga .....	57
4.2.4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden pada Dimensi Kinerja Karyawan.....	62
4.2.5 Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	63
4.2.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	64
4.2.7 Uji t ( Uji Signifikasi Parameter Individual) .....	64
4.3 Analisis dan Pembahasan.....	65
4.3.1 Analisis Motivasi pada CV. Maju Bersama Keluarga.....	66
4.3.2 Analisis Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga .....	66
4.3.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.....	67

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	68
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Saran .....	69
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Maju Bersama Keluarga Periode 2016 – 2020..	3
Tabel 1.2 Data Gaji pada CV. Maju Bersama Keluarga Periode 2016 – 2020.....	4
Tabel 1.3 Data Kinerja yang diperoleh CV. Maju Bersama Keluarga Periode 2016 – 2020 .....	5
Tabel 2.1 Operasional Variabel, Indikator, dan Sub Indikator .....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Prestasi .....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengakuan .....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kenaikan Pangkat.....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri .....	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kemungkinan untuk Tumbuh .....	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tanggung Jawab.....	55
Tabel 4.11 Rekap Pernyataan Responden terhadap Dimensi Motivasi .....	56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	57
Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Ketepatan Waktu .....	58
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif .....	59
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kemampuan .....	60
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi .....	61
Tabel 4.17 Rekapitulasi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4. 18 Regresi Linear Sederhana .....	63
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	64
Tabel 4. 20 Uji t .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV. Maju Bersama Keluarga.....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, salah satunya gaji yang diatas Upah Minimum Provinsi (UMP), dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan

motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja mengacu pada hasil kemenangan tender diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins and Judge (2015:127) bahwa, “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manager, karena menurut definisi manager harus bekerja dengan melalui orang lain. Manager perlu memahami orang – orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan CV. Maju Bersama Keluarga, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi di CV. Maju Bersama Keluarga belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan CV. Maju Bersama Keluarga**  
**Periode 2016 – 2020**

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah	Perkembangan Jumlah Karyawan (%)
	Laki - laki	Perempuan		
2016	30	5	35	-
2017	30	5	35	0
2018	31	5	36	2,86
2019	31	5	36	0
2020	35	5	40	11

**Sumber : CV. Maju Bersama Keluarga**

Pada tahun 2016 karyawan CV. Maju Bersama Keluarga berjumlah 35 orang terdiri dari 30 orang laki – laki dan 5 orang perempuan. Pada tahun 2017 karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga tidak bertambah. Pada tahun 2018 mengalami penambahan pegawai menjadi 36 orang yang terdiri dari 31 orang laki – laki dan 5 orang perempuan. Dan pada tahun 2020 jumlah karyawan CV. Maju Bersama Keluarga mengalami penambahan menjadi 40 orang terdiri dari 35 orang laki – laki dan 5 orang perempuan. Berikut saya tampilkan data gaji karyawan CV. Maju Bersama Keluarga pada periode 2016 sampai dengan 2020.

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji pada CV. Maju Bersama Keluarga**  
**Periode 2016 – 2020**

Tahun	Gaji Karyawan / Bulan (Rp)				Jumlah Gaji Karyawan	Perkembangan Gaji Karyawan (%)
	Manajer	Staf & Admin	Operasional	Gudang		
2016	1.500.000	1.200.000	1.000.000	1.000.000	4.700.000	-
2017	1.600.000	1.350.000	1.000.000	1.000.000	4.950.000	5,3
2018	1.800.000	1.500.000	1.250.000	1.250.000	5.800.000	17
2019	1.900.000	1.650.000	1.400.000	1.400.000	6.350.000	9,5
2020	2.000.000	1.750.000	1.500.000	1.500.000	6.750.000	6,3

**Sumber: CV. Maju Bersama Keluarga**

Pada tahun 2017 gaji karyawan CV. Maju Bersama Keluarga mengalami kenaikan sebesar 5,3% dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan gaji sebesar 17%. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan gaji meskipun tidak sebesar pada tahun 2018 yakni sebesar 9,5%. Pada tahun 2020 karyawan CV. Maju Bersama Keluarga mendapatkan kenaikan gaji sebesar 6,3%, kenaikan gaji pada tahun 2020 lebih kecil dibandingkan kenaikan gaji pada tahun 2019. Adapun dampak dari kompensasi yang masih dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), kinerja karyawan CV. Maju Bersama Keluarga belum optimal. Berikut saya lampirkan tabel data penjualan yang diperoleh oleh CV. Maju Bersama Keluarga dalam kurun waktu 2016 sampai dengan tahun 2020.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja yang diperoleh CV. Maju Bersama Keluarga**  
**Periode 2016 – 2020**

Tahun	Target (QTY/PCS)	Realisasi (QTY/PCS)	Pencapaian Target (%)
2016	12.000	10.738	89,4
2017	13.500	11.362	84,1
2018	14.000	12.872	91,9
2019	15.000	14.007	93,3
2020	17.300	16.607	95,9

Sumber : CV. Maju Bersama Keluarga

Tabel diatas menyajikan data kinerja yang diperoleh oleh CV. Maju Bersama Keluarga dalam kurun waktu 5 tahun. Pada tahun 2016 persentase penjualan mencapai 89,4% dengan jumlah penjualan 10.738 pcs dan target 12.000 pcs. Pada tahun 2017 persentase penjualan mencapai 84,1% dengan total penjualan sebanyak 11.362 pcs dengan target 13.500 pcs. Pada tahun 2018 persentase penjualan mencapai 91,9% dengan total penjualan 12.872 pcs dengan target 14.000 pcs. Pada tahun 2019 persentase penjualan mencapai 93,3% dengan total penjualan sebanyak 14.007 pcs dengan target penjualan 15.000 pcs. Dan pada tahun 2020 persentase penjualan mencapai 95,9% dengan jumlah penjualan sebanyak 16.607 pcs dengan target penjualan 17.300 pcs.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan tabel 3 dimana persentase penjualan belum mencapai target dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal.

Dari uraian diatas dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu :

1. Jumlah karyawan mengalami peningkatan tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja.
2. Rendahnya gaji dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) sehingga membuat rendahnya motivasi kerja pada karyawan CV. Maju Bersama Keluarga.
3. Penjualan pada CV. Maju Bersama Keluarga belum mencapai target.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah pokok yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan CV. Maju Bersama Keluarga?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Maju Bersama Keluarga?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi dan kinerja karyawan CV. Maju Bersama Keluarga.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan organisasi yang menghadapi masalah serupa dengan objek penelitian yang berbeda.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen**

Menurut Hasibuan (2001:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah dicapai.

Menurut Handoko (2005:5) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang ditetapkan.

Menurut Fathoni (2006:7) Manajemen adalah proses pemberian bimbingan, pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan, yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan

untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya.

Menurut Rivai (2010:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena didalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen. Oleh karena itu, manajemen dikatakan sebagai ilmu.

### **2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fathoni (2006:8) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya dorong yang bersumber dari manusia.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atatt pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:3) perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Menurut Siagian (2012:1) salah satu defenisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2011:22) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2010:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu defenisi diatas dapat juga menunjukkan fungsi manajemen dan operasional dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri, yaitu :

1. Fungsi-fungsi manajemen mencakup :
  - a. Perencanaan (Planning)
  - b. Pengorganisasian (Organization)
  - c. Pengarahan (Directing)

- d. Pengendalian (Controlling)
- 2. Fungsi-fungsi operasional yang mencakup :
  - a. Pengadaan sumber daya manusia (Recruitment)
  - b. Pengembangan (Development)
  - c. Kompensasi (Compensation)
  - d. Integrasi (Integration)
  - e. Pemeliharaan (Maintenace)
  - f. Pemutusan hubungan kerja (Separation)

### **2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2005:3) perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan sedangkan menurut Siagian (2012:1) saiah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang di ambit manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

#### **2.1.4 Analisis Pekerjaan**

Menurut Hasibuan (2005:42), analisis pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerja dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan menurut Siagian (2012:75), kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa paling sedikit sepuluh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang penyelenggaraanya dengan baik di dasarkan pada informasi yang berhasil dikumpulkan dan diolah, yaitu :

1. Informasi analisis pekerja memberikan gambaran tentang tantangan yang bersumber dari lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan para pekerja dan organisasi.
2. Menghilangkan persyaratan pekerjaan yang sebenarnya tidak diperlukan karena didasarkan pada pemikiran yang diskriminatif.
3. Analisis pekerjaan juga mampu menemukan unsur-unsur pekerja yang mendorong atau menghambat mutu karyawan anggota organisasi.
4. Merencanakan ketenaga kerjaan untuk masa depan. Dapat dipastikan bahwa setiap organisasi ingin bermutu dan berkembang.
5. Analisis pekerjaan harus mampu mencocokkan lamaran yang masuk dengan lowongan yang tersedia.
6. Analisis pekerjaan sangat membantu dalam menentukan kebijaksanaan dan program pelatihan.

7. Menyusun rencana pengembangan potensi para pekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa potensi para pekerja belum selalu dikembangkan sepenuhnya. Oleh karena itu perlu dikembangkan secara sistematis dan programmatic.
8. Untuk kepentingan penentuan standar prestasi kerja yang realistis. Mudah untuk mengatakan bahwa semua organisasi menginginkan prestasi kerja para anggotanya haruslah setinggi mungkin.
9. Informasi analisis pekerjaan sangat penting pula arti dan perannya dalam penempatan para pegawai agar benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengamalan yang dimilikinya.
10. Informasi tentang analisis pekerjaan juga sangat penting artinya dalam merumuskan dan menentukan sistem dan tingkat imbalan yang adil dan tepat.

### **2.1.5 Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Wibowo (2013: 111) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2009:143) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya.

Menurut Sedarmayanti (2009:66) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Malthis (2006;114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik

pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Arep (2003:51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia

- a. Kebutuhan dasar ( ekonomis )

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

- b. Kebutuhan rasa aman ( psikologis )

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2003:61) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi

untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko ( 2001: 155 ), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

a. Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

b. Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia ( 2003: 81 ), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003:93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

Democratic Leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “.

Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk MEMAKSAKAN “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama ( democratic ) dan kedua ( dictatorial ) diatas.

Free Rain Leadership, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

## 5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003:108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
- h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
- j. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

#### 6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian

menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus – menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi:

a. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit / kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

b. Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

c. Disiplin

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan

pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik – baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- 3) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi.
- 4) Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Memotivasi pegawai sangat sulit, diantaranya menurut Hasibuan (2009:141) dikarenakan oleh hal-hal berikut ini :

- a. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
- b. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil tetapi prestasi kerjanya rendah ?
- c. Alat motivassi apa yang harus diberikan supaya pegawai bekerja keras?

Menurut Triton (2009:162) klasifikasi kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntuta fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain).

b. Kebutuhan sosial

Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain

c. Kebutuhan pencapaian

Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan

d. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang

e. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapasitas untuk melakukan sesuatu.

f. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain.

Menurut Mc Clelland yang dikutip dari Handoko (2005:261) ada 3 karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menunjukkan tujuan yang wajar dengan

mempertimbangkan resiko-resikonya, orang tersebut ingin mendapatkan umpan balik atas perbatan-perbuatannya.

- b. Kebutuhan berafiliasi Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana is lebih mementingkan asapek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerjasama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain.
- c. Kebutuhan kekuasaan Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, orang tersebut peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi di aktif menjalankan "*policy-policy*".

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009 :68) menyebut kan ada 6 dimensi motivasi yaitu :

- a. Prestasi

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang terbaik.

- b. Pengakuan

Pengakuan yang dihadapkan karyawan dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan, keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri serta mengharapkan balas jasa yang sesuai.

c. Kemajuan kenaikan pangkat

Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan seberapa besar tekad untuk mewujudkannya.

d. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.

e. Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya keinginan untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan wawasan.

f. Tanggung jawab

Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen untuk melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.6 Konsep Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian target, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Malthis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan perusahaan yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif perusahaan dan individu di tempat kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan perusahaan.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi perusahaan memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Handoko(2000:135 – 137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana perusahaan - perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan oleh orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Ada 6 tujuan utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

a. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau tidak sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya, moters, tekhnologi, bahan di maksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungann tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan Untuk Supervive

Seberapa jauh dan baik seseorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa hams meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill) dan kerja sama antara sesama karyawan dan bawahan yang ada di tempat kerja.

b. Manfaat Kinerja

- 1) Penyesuaian - penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian karyawan.

Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

c. Dimensi Kinerja

Sedarmayanti (2009:51) menyebutkan, ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

1) Kualitas Kerja (Quality of Work)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Ketepatan Waktu (Promptness)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

3) Inisiatif (Intiative)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

#### 4) Kemampuan (Capability)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 5) Komunikasi (Communication)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Menurut Rivai (2004:323) jenis-jenis penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini, atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja bawahannya yang dinilai objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian oleh kelompok staf, atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- d. Penilaian melalui keputusan komite, sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau

departemen sumber daya manusia yang tidak bertindak sebagai peninjau yang independent.

- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

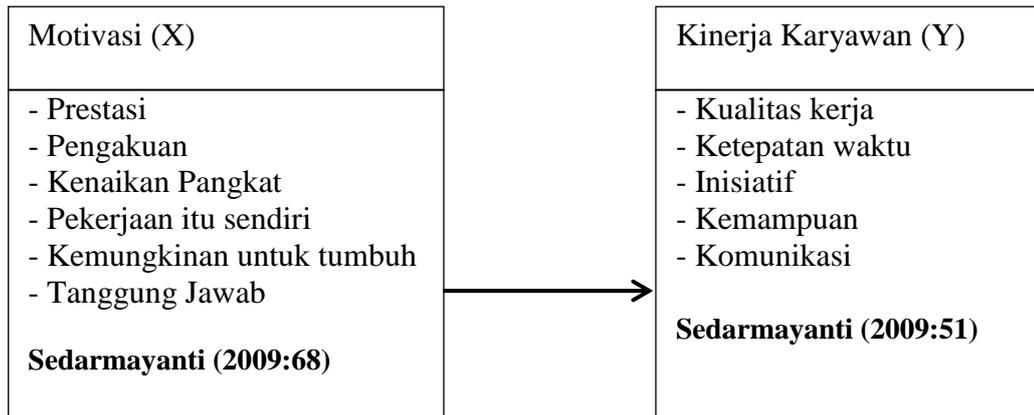
Menurut Mangkunegara (2012:10) tujuan evaluasi/penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia perusahaan.

### **2.1.7 Kerangka Pemikiran**

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain ( Grant, 2008a dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48 – 58 ) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi ( Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology* ). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti gambar berikut ini :

Gambar 2.1  
Bagan Kerangka Pemikiran



### 2.1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal atau mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi dan kinerja tinggi pada CV. Maju Bersama Keluarga.
2. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

## 2.2 Metode Penelitian

### 2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tertentu suatu hal, dapat berupa sesuatu yang dapat diketahui atau yang dianggap atau anggapan Syekh (2011:5) dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan CV. Maju Bersama Keluarga, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah CV. Maju Bersama Keluarga.

### **2.2.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan CV. Maju Bersama Keluarga Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Motivasi dan kinerja karyawan.

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan dan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif adapun tehnik pengambilan data yang dilakukan adalah :

a. Survey (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2. Penelitian Kepustakaann ( *Library Research* )

Dalam metode pengmpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang nerkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk yang didalamnya adalah buku-buku, majalah, dan laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya

3. Pengeditan ( *editing* )

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

4. Pemberian kode ( *coding* )

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

5. Proses Pemberian Skor ( *scoring* )

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Motivasi Kerja dan Kinerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (ST)
4	Setuju (T)
3	Kurang Setuju (KT)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STTS)

## 2.2.4 Tehnik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi dan Sampel

Kata populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah; jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri – ciri yang sama; jumlah penghuni baik manusia maupun makhluk hidup lainnya pada suatu ruang tertentu. Populasi dalam istilah statistik khususnya yang berkenaan dengan penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian.

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta penelitian yang dicakup. Tujuan diadakannya populasi ialah agar dapat ditentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Populasi yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Untuk anggota populasi yang relatif besar, maka diperlukan mengambil sebagian anggota populasi yang dijadikan sampel. Jadi, dari pembahasan tersebut dapat

dipahami bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti maka populasi keseluruhan karyawan yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel semuanya atau menggunakan metode sampel.

### **2.2.5 Metode Analisis**

Metode analisis data dengan menggunakan deskriptif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

#### **1. Analisis Deskriptif**

Untuk menghitung indikator Motivasi kerja serta kinerja karyawan secara total (seluruh unsur penelitian) digunakan rumus sebagai berikut :

Umar (2013;225)

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 40

= 40

Skor tertinggi = 5 x 40

= 200

Sedangkan untuk mencari rentan skala menurut Rangkuti (2001:58)

digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentan skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana :

n = jumlah sample

m = Jumlah alternative jawaban sample

Perhitungan rentan skala:

$$\text{RS} = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Sehingga interval kelasnya adalah :

40 – 71 = Sangat Rendah

72 – 103 = Rendah

104 – 135 = Sedang

136 – 167 = Tinggi

168 – 200 = Sangat Tinggi

## 2. Regresi Linier Sederhana

Model analisis data ini digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan menurut Husein Umar (2003:78) rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- b = Koefesien Regresi
- X= Motivasi Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

### 3. Koefisien Korelasi

Korelasi adalah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variable atau lebih). Adapun nilai batas-batas koefisien korelasi di interpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41- 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat kuat
0,91 – 0,99	Sangat kuat sekali
1,00	Sempurna

### 4. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau perubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100 \% = n \%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n \%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n) \%$

diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (adjustment) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen). Rumus yang dipakai adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

## 5. Uji Hipotesis t

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Menurut Kuncoro (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t juga digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Maju Bersama Keluarga. Oleh karena itu uji t digunakan untuk menguji hipotesis.

Menurut Sunyoto (2013) langkah – langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar 0,05 membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

3. Berdasarkan probabilitas  $H_a$  akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05.

### **2.2.6 Operasional Variable**

Operasional variable berisi tabel -tabel tentang uraian setiap variable penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukuran (Sedarmayanti, 2009).

**Tabel 1.4**  
**Operasional Variabel, Indikator, dan Sub Indikator**

<b>Variable</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Motivasi (X1)</b>	kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Sedarmayanti (2009:66)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi</li> <li>- Pengakuan</li> <li>- Kemajuan untuk Kenaikan pangkat</li> <li>- Pekerjaan itu sendiri</li> <li>- Kemungkinan untuk tumbuh</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan Prestasi</li> <li>- Prinsip</li> <li>- Penghargaan</li> <li>- Kemampuan</li> <li>- Balas jasa</li> <li>- Karir</li> <li>- Tekat</li> <li>- Keinginan</li> <li>- Menantang</li> <li>- Berkembang</li> <li>- Wawasan</li> <li>- Tanggung Jawan</li> <li>- Komitmen</li> </ul>	Ordinal
<b>Kinerja (Y)</b>	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedarmayati (2009:9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketetapan waktu</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kemampuan</li> <li>- Komunikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutu Hasil pekerjaan</li> <li>- Ketelitian</li> <li>- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Bersikap proaktif mencari berbagai informasi</li> <li>- Latar belakang Pendidikan</li> <li>- Pengalaman kerja</li> </ul>	Ordinal

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM CV. MAJU BERSAMA KELUARGA**

#### **3.1 Tentang CV. Maju Bersama Keluarga**

CV. Maju Bersama Keluarga adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyalur pakan ikan terapung. CV. Maju Bersama Keluarga beralamat di Desa Pematang Jering RT. 005 Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi.

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak A. Rasyid pada tahun 2010. Menyadari bahwa mayoritas penduduk Desa Pematang Jering bekerja sebagai peternak ikan dan Desa Pematang Jering adalah pemasok ikan nila terbesar di Sumatera.

#### **3.2 Visi dan Misi CV. Maju Bersama Keluarga**

Seperti perusahaan lain, CV. Maju Bersama Keluarga tentunya memiliki visi dan misi diantaranya ialah sebagai berikut :

##### **3.2.1 Visi CV. Maju Bersama Keluarga**

Adapun visi CV. Maju Bersama Keluarga adalah menjadi perusahaan penyalur pakan yang mensejahterakan peternak ikan sebagai intinya.

##### **3.2.2 Misi CV. Maju Bersama Keluarga**

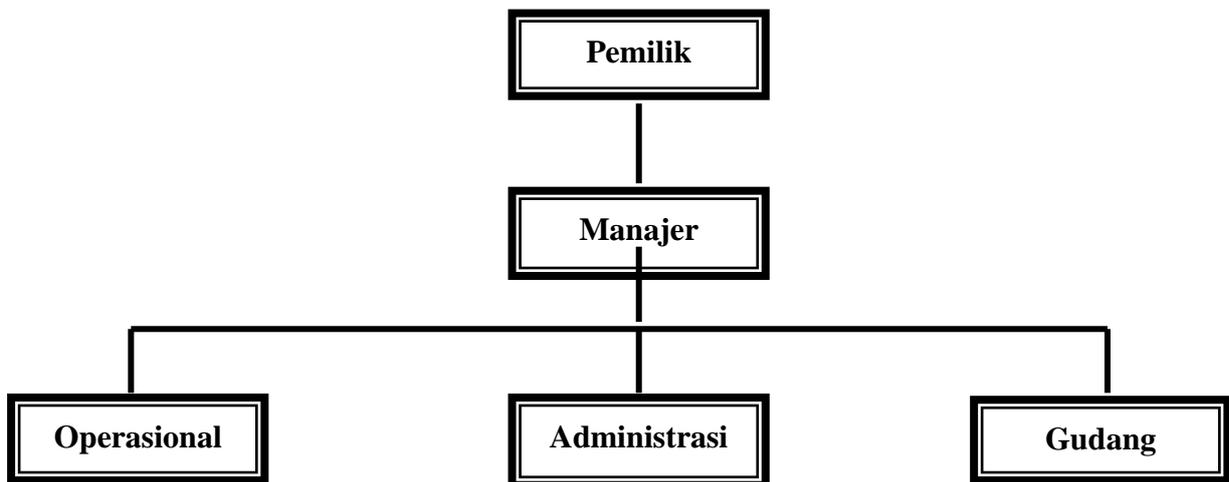
1. Menyalurkan produk unggul yang memberi kepuasan dan meningkatkan kualitas hidup para petani ikan.
2. Berperan aktif dalam memajukan usaha perikanan di Indonesia.

### 3.3 Struktur Organisasi CV. Maju Bersama Keluarga

Gambar 3.1

#### Struktur Organisasi

#### CV. Maju Bersama Keluarga



#### 3.3.1 Deskripsi Tugas

Berdasarkan struktur organisasi di atas, maka dapat diuraikan deskripsi tugasnya sebagai berikut :

##### 1. Pemilik

Memiliki tugas untuk mengawasi, mengontrol dan mengambil keputusan pada setiap proses bisnis yang berjalan di CV. Maju Bersama Keluarga.

##### 2. Manajer

Memiliki tugas untuk membantu pemilik dalam mengawasi dan mengontrol kinerja karyawan operasional, karyawan administrasi, dan karyawan gudang.

### 3. Administrasi

Memiliki tugas untuk mencatat pemesanan pakan konsumen dan melakukan pemesanan kepada pemasok.

### 4. Operasional

Memiliki tugas untuk bongkar muat pakan dan pengiriman pakan ikan dilapangan.

### 5. Gudang

Memiliki tugas untuk membantu administrasi di dalam gudang penyimpanan pakan ikan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah presentase responden adalah sebagai berikut :

##### 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	5	12.5
Laki – laki	35	87.5
Jumlah	40	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki – laki yaitu sebanyak 87,5% sedangkan perempuan 12,5%.

## 2. Karakteristik Responden Menurut Umur

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 25	9	22,5
26 – 30	15	37,5
31 – 40	13	32,5
41 – 50	3	7,5
Jumlah	40	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 26 – 30 tahun sebanyak 37,5%, untuk usia 31 – 40 tahun sebanyak 32,5%, sedangkan untuk usia 20 – 25 tahun sebanyak 22,5%. Dan usia dengan persentase terendah adalah usia 41 – 50 tahun yakni sebanyak 7,5%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	12	30
SLTP	7	17,5
SLTA	15	37,5
D3	2	5
S1	4	10
Jumlah	40	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden pendidikan terakhir terbanyak yaitu SLTA sebanyak 37,5% dan yang paling sedikit adalah D3 sebanyak 5%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	7	17,5
1 – 5 Tahun	16	40
6 – 10 Tahun	13	32,5
> 10 Tahun	4	10
Jumlah	40	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lamanya responden bekerja terbanyak 1 – 5 Tahun yaitu 40%, sedangkan yang paling sedikit adalah >10 tahun yakni 10%.

#### 4.2 Hasil Penelitian

Untuk dapat mengidentifikasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga, maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden pada uraian berikut ini :

#### 4.2.1 Analisis Motivasi Karyawan CV. Maju Bersama Keluarga

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Prestasi**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Bekerja karena ingin meningkatkan prestasi	4	32	4	-	-	160	<b>Tinggi</b>
2	Memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang baik.	9	25	6	-	-	163	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>323</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>161,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi prestasi sebesar 161,5 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item bekerja karena ingin meningkatkan prestasi dinilai tinggi dengan total skor 160. Sedangkan item memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang baik dinilai tinggi dengan skor 163.

## b. Pengakuan

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengakuan**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan	7	22	11	-	-	156	<b>Tinggi</b>
2	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	6	22	12	-	-	154	<b>Tinggi</b>
3	Mengharapkan besaran balas jasa yang sesuai dengan kerja yang dilakukan	9	24	7	-	-	162	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>472</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>157,3</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk Dimensi pengakuan sebesar 157,3 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item melaksanakan kerja karena mengharapkan pekerjaan dari pimpinan dinilai tinggi dengan total skor 156. Item keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi dengan total skor 154. Sedangkan item mengharapkan besaran balas jasa yang sesuai dengan kerja yang dilakukan dinilai tinggi dengan skor 162.

**c. Kenaikan Pangkat**

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kenaikan Pangkat**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik	6	50	8	1	-	156	<b>Tinggi</b>
2	Tekad untuk mencapai karir yang tertinggi di tempat kerja	5	50	10	-	-	155	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>311</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>155,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi kenaikan pangkat sebesar 155,5 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik dengan total skor 156. Sedangkan item tekad untuk mencapai karir yang tertinggi di tempat kerja dengan skor 155.

**d. Pekerjaan itu Sendiri**

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Perkerjaan yang diberikan sesuai latar belakang pendidikan	5	25	10	-	-	155	<b>Tinggi</b>
2	Karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman dan bersih	4	24	12	-	-	152	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>307</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>153,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 153,5 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item pekerjaan yang diberikan sesuai latar belakang pendidikan memperoleh skor 155. Sedangkan item karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman dan bersih memperoleh skor 152.

e. Kemungkinan untuk Tumbuh

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kemungkinan untuk Tumbuh**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini	5	25	10	-	-	155	<b>Tinggi</b>
2	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang	5	25	10	-	-	163	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>318</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>159</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh dimensi kemungkinan untuk tumbuh sebesar 159 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini memperoleh skor 155, sedangkan item keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang memiliki skor 163 atau skor ini dinilai tinggi.

**f. Tanggung Jawab**

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tanggung Jawab**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	8	27	5	-	-	163	<b>Tinggi</b>
2	Komitmen untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	11	23	6	-	-	165	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>328</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>164</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi tanggung jawab adalah 164 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan skor 163. Sedangkan item komitmen untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan skor 165.

#### 4.2.2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi

**Tabel 4.11**  
**Rekap Pernyataan Responden terhadap Dimensi Motivasi**

No	Dimensi	Skor rata - rata	Keterangan
1	Prestasi	161,5	Tinggi
2	Pengakuan	157,3	Tinggi
3	Kenaikan Pangkat	155,5	Tinggi
4	Pekerjaan itu Sendiri	153,5	Tinggi
5	Kemungkinan untuk Tumbuh	159	Tinggi
6	Tanggung Jawab	164	Tinggi
<b>Total</b>		<b>950,8</b>	
<b>Rata – rata</b>		<b>158,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata – rata skor jawaban tertinggi sebesar 164 artinya dimensi tanggung jawab dinilai tinggi oleh karyawan CV. Maju Bersama Keluarga diikuti dimensi prestasi dengan skor 161,5. Dan skor paling rendah adalah dimensi pekerjaan itu sendiri dengan skor 153,5.

### 4.2.3 Analisis Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga

#### a. Kualitas Kerja

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kualitas Kerja**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	3	32	5	-	-	158	<b>Tinggi</b>
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	10	24	6	-	-	164	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>322</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>161</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi kualitas kerja sebesar 161 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan skornya adalah 158. Sedangkan untuk item memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 164.

## b. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Ketepatan Waktu**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	8	20	12	-	-	156	<b>Tinggi</b>
2	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	4	27	9	-	-	155	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>311</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>155,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi ketepatan waktu adalah 155,5 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan memperoleh skor 156. Sedangkan item dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani memperoleh skor 155.

c. Inisiatif

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	9	23	8	-	-	161	<b>Tinggi</b>
2	Memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan	6	29	5	-	-	161	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>322</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>161</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi inisiatif sebesar 161 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan dan item memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan memperoleh skor yang sama yakni 161.

#### d. Kemampuan

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kemampuan**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	14	16	10	-	-	164	<b>Tinggi</b>
2	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	24	10	-	-	156	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>320</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>160</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh untuk dimensi kemampuan sebesar 160 atau skor ini dinilai tinggi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki memperoleh skor 164. Sedangkan item memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik memperoleh skor 156.

e. Komunikasi

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Hubungan kerja sama antara pegawai berjalan dengan baik	5	30	5	-	-	160	<b>Tinggi</b>
2	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	7	25	8	-	-	159	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>							<b>319</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>159,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan keterangan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa rata – rata skor yang diperoleh dimensi komunikasi sebesar 159,5. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item hubungan kerja sama dengan antar karyawan berjalan dengan baik memperoleh skor 160. Sedangkan item tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas memperoleh skor 159.

#### 4.2.4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden pada Dimensi Kinerja Karyawan

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan**

No	Dimensi	Skor rata – rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	161	Tinggi
2	Ketepatan Waktu	155,5	Tinggi
3	Inisiatif	161	Tinggi
4	Kemampuan	160	Tinggi
5	Komunikasi	159,5	Tinggi
<b>Total</b>		<b>797</b>	
<b>Rata – rata</b>		<b>159,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa rata – rata skor jawaban tertinggi sebesar 161 diperoleh dimensi kualitas kerja dan dimensi inisiatif, artinya dimensi kualitas kerja dan dimensi inisiatif dinilai tinggi oleh karyawan CV. Maju Bersama Keluarga. Selanjutnya dimensi kemampuan memperoleh skor 160. Untuk dimensi komunikasi memperoleh skor 159,5. Sedangkan skor terendah diperoleh dimensi ketepatan waktu yakni sebesar 155,5.

#### 4.2.5 Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga didasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,220	,253		,869	,390
	motivasi_x	,863	,096	,824	8,980	,000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,220 + 0,863x + e$$

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,863 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga akan mengalami kenaikan sebesar 86,3%.

#### 4.2.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,680	,671	,36332

a. Predictors: (Constant), motivasi\_x

b. Dependent Variable: kinerja\_y

Koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan adalah 0,824 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,680 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Maju Bersama Keluarga sebesar 68% sedangkan 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### 4.2.7 Uji t ( Uji Signifikasi Parameter Individual)

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Jika penelitian t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika penelitian t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = 40$  maka hasil perhitungan tabel variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,220	,253	,869	,390
	motivasi_x	,863	,096	,824	,000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga berdasarkan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 8,980 > t_{tabel} 0,220$  maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

### 4.3 Analisis dan Pembahasan

Sesuai dengan tujuan di awal dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel – variabel utama penelitian, yakni variabel motivasi dan kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

#### 4.3.1 Analisis Motivasi pada CV. Maju Bersama Keluarga

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan CV. Maju Bersama Keluarga dinilai **Tinggi** dengan skor rata – ratanya sebesar 158,4. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa selama ini karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga memiliki motivasi yang baik dengan dimensi : Prestasi, Pengakuan, Kenaikan Pangkat, Pekerjaan itu Sendiri, dan Kemungkinan untuk Tumbuh. Adapun jawaban responden tertinggi pada Dimensi Motivasi berkaitan dengan **Tanggung Jawab** dengan total skornya 164. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Pekerjaan itu Sendiri** dengan total skor 153,5.

#### 4.3.2 Analisis Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga dinilai **Tinggi** dengan rata – rata skornya sebesar 159,4. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga dapat merasa puas dengan pekerjaannya dengan dimensi : Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi.

Adapun jawaban responden tertinggi pada Dimensi **Kualitas Kerja** dan **Inisiatif** dengan rata – rata skornya sebesar 161. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Ketepatan Waktu** dengan total skor 159,5.

### **4.3.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga**

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana, analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja mempunyai arah yang positif terhadap kepuasan kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,863 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga akan mengalami kenaikan sebesar 86,3%.

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka mengakibatkan semakin tingginya kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga memiliki koefisien determinasi diketahui nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,680 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Maju Bersama Keluarga sebesar 68% sedangkan 32% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada CV. Maju Bersama Keluarga dikategorikan tinggi dengan rata – rata skor respondennya 158,4, begitu juga dengan kinerja karyawan dikategorikan tinggi dengan rata – rata skor responden yaitu 159,4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan koefisien korelasinya adalah 0,680 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan hubungan sebesar 68% terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh dengan koefisien determinasinya sebesar 0,863 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 86,3% terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,980 > t_{tabel} 0,220$  yang berarti motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Keluarga berdasarkan uji t tersebut terlihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Bagi pihak CV. Maju Bersama Keluarga penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemilik CV. Maju Bersama Keluarga hendaknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Maju Bersama Keluarga dengan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi.
2. Pemilik CV. Maju Bersama Keluarga hendaknya melakukan evaluasi kinerja karyawan karna belum mencapai target penjualan.
3. Karyawan CV. Maju Bersama Keluarga hendaknya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arep dan Tanjung. (2003), *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2005), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke 13, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2000), *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2003), *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Husein, Umar. (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta : Rajawali.

- Malthis. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy. (2001), *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Velthzal. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins and Judge. (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Supardi. (2013), *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Kompeherensif*, Jakarta : Change Publication.
- Syekh, Sayid. (2011), *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta : Gaung Persada Press.
- Trinto. (2009), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Oryza.
- Wibowo. (2013), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grapindo Persada.
- Winardi. (2016), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Rineke Cipta

NO	Motivasi Kerja (X)												
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13
1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
6	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
36	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
37	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5
39	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4

40	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NO	Kinerja Karyawan (Y)									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
12	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
14	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
15	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
24	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
29	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
37	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3

38	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5
39	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4