



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KULINER DANGAU SAWAH TANGAH (DST) CHANTA
SUNGAI TARAB**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH :

ZEVINDA CHANAFI
NIM : 1730404114

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2022 M /1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zevinda Chanafi

Nim : 1730404114

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ***“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA KULINER DANGAU SAWAH TANGAH (DST) CHANTA SUNGAI TARAB”*** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat.

Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Agustus 2022
Yang membuat pernyataan

Zevinda Chanafi
Nim. 1730404114

CURRICULUM VITAE



Nama Lengkap	: Zevinda Chanafi
Nim	: 1730404114
Tempat/ Tanggal Lahir	: Jakarta / 19April 1998
Alamat	: Guguak Gadang, Padang Magek
Jenis Kelamin	: Perempuan
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Manajemen Bisnis Syariah
Agama	: Islam
Anak Ke	: 1 Dari 2bersaudara
Moto	:Dibalik kesusahan pasti ada kemudahan
Nama Orang Tua	
Ayah	: Nafri indra
Ibu	: Cendrawita
Riwayat Pendidikan	
1. Tahun 2003-2004	: TKK Islam Al-Ittihadiyah Yayasan Wakaf Pertemuan Muslimin / YWPM
2. Tahun 2004-2006	: MIN 2 Johar baru, Jakarta
3. Tahun 2006-2010	: SDN 13 Padang Magek
4. Tahun 2010-2013	: MTs Muhammadiyah Batusangkar
5. Tahun 2013-2016	: SMA Negeri 1 Rambatan
6. Tahun 2017-2022	: UIN Mahmud Yunus Batusangkar
No. Telepon	: 081289561159
Email	: zevindachanafi19@gmail.com

KATA PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim....

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan rang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat" (Surah Al-Mujadalah ayat 11)

Alhamdulillah, Alhamdulillahirabbil'alamiin,,,,

Sujud syukurku pada Mu ya Rabbi atas segala kasih yang diberikan kepada hambamu ini, untuk segala nikmat dan kesempatan yang diberikan. Shalawat dan salam untukmu yaa habiballah "Rasulullah SAW" serta keluarga dan para sahabat yang mulia (Allahumma shallii'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad). Semoga aku termasuk orang yang mendapatkan Syafa'atmu di hari akhir nantinya yaa Allah.

Dengan penuh perjuangan dan kesabaran menyelesaikan dan dorongan semangat ku persembahkan karya sederhana ini

Teruntuk dua orang yang selalu dalam setiap keadaan yang suatu saat akan ku bahagiakan, untuk Ibu (Cendrawita) dan Ayah (Nafri indra)

Ibu, Ayah... terimakasih untuk semua pengorbananmu selama ini untuk masa depan dan keberhasilan anakmu. Terimakasih untuk semua do'a yang telah dipanjatkan setiap harinya untuk putrimu, semua kemudahan dan kebahagiaan yang aku rasakan berkat do'a kalian. Terimakasih untuk semua kerja keras, setiap titik keringat ayah, dan ibu untuk mencukupi semua kebutuhanku yang tak kenal lelah agar aku tak kekurangan apapun. Semua usaha yang aku lakukan sampai saat ini kupersembahkan untuk kedua orangtuaku, terimakasih sudah menjadi orang tua baik dan mengerti dan tidak membatasi aku dalam menjalani apa yang aku inginkan. Saat ini hanya do'a yang selalu kuselipkan, semoga Allah menjagamu, memberi kesehatan untukmu, semoga Allah mudahkan rezekimu dan semoga Allah panjangkan umurmu Ibu dan Ayah, agar suatu saat kalian melihat ku sukses dan bisa membahagiakan kalian, Aamiin, Aamiin Ya Rabbal'alamin...;

Kepada Adikku (Sagarda chanafi) terimakasih atas do'a dan dukungannya selama ini, terimakasih telah memberi kakak semangat terus. Semoga kamu sukses juga dunia dan akhirat, rajinlah belajar agar kelak menjadi orang sukses dan dapat membanggakan kedua orang tua kita, perjalananmu masih panjang tetap semangat dan jadilah orang baik. Tetaplah menjadi saudara yang baik semoga kita semua selalu akur dalam setiap keadaan, saling melengkapi satu sama lain.

Terimakasih kepada guruTKK Islam Al-Ittihadiyah Yayasan Wakaf Pertemuan Muslimin / YWPM, MIN 2 Johar baru, SDN 13 Padang Magek, MTs

Muhammadiyah Batusangkar, SMA Negeri 1 Rambatan. Terimakasih guru-guruku atas ilmu yang telah engkau berikan sehingga ananda bisa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Terimakasih untuk semua motivasi yang telah diberikan untuk memacu diri mencari ilmu yang lebih.

Teruntuk keluarga besarku

Terimakasih untuk semangat dan dukungan yang kalian berikan selama ini, untuk semua Do'a yang kalian panjatkan untukku. Teruntuk keluarga besarku : nenek, kakek, makwo, ibuk, pakwo, om, aku ucapkan terima kasih banyak karena berkat semua nasehat dan do'a yang dipanjata untuk cucu dan anak mu ini semoga mereka semua sehat selalu dan dipanjangkan umurnya. Kepada para sepupuku bg dhika, bg rofi, kak della, isra, rafif, wilda, yang sudah memberiku semangat dan motifasi, semoga kita semua sukses dunia akhirat dan selalu akur.

Teruntuk Dosen-dosenku,

Dosen pembimbingku Bapak Dr. Nofrivul, SE., MM yang telah membimbingku dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam membantuku menyelesaikan skripsi ini, terima kasih pak atas waktu dan ilmu yang telah diberikan. Semoga Allah membalas kebaikan bapak dengan JannahNya. Selanjutnya untuk Pembimbing Akademik ku IbukNailur Rahmi, M. AGyang telah membimbing serta mendengarkan keluh kesah ku. Selanjutnya teruntuk Bapak Khairul Marlin, S.E, M.Kom., MM dan Ibuk Yenni Melia, MM yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan saat menjadi penguji ku. Selanjutnya, teruntuk Kajor ku Ibu Mirawati, MA,Ek yang telah memberi banyak arahan serta perjuangan untuk jurusan. Tak lupa juga kepada seluruh dosen Manajemen Bisnis Syariah dan kepada seluruh dosen-dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberiku banyak pelajaran dan pengalaman. Semoga Allah meninggikan derajat ibu dan bapak, Aamiin...

Sahabatku tercinta..

Untuk sahabat dan sekaligus sudah ku anggap sebagai keluarga sendiriyusuf, mitra, afdal, ci al, abdul, terimakasih banyak untuk keceriaan canda dan tawa disetiap perjalanan ini, terimakasih untuk semua kebersamaan yang kita lalui bersama, untuk semua perhatian dan dorongan semangat. Terima kasih banyak karena sudah menjadi tempat bercerita untukku, banyak kesan dan pesan yang bisa aku ambil untuk jadi pelajaran hidup, terimakasih sudah menjadi saudaraku, yang selalu ada saat susah maupun senang, terimakasih sudah mau bersama sampai akhir perjuangan ini sudah memberi semangat dan selalu mengingatkan ketika lalai dan malas, saling menguatkan saat hilang semangat, banyak hal yang membuat ku bersyukur bisa

mengenalmu. Masih banyak do'a dan harapan yang belum tercapai, semoga suatu saat kita masih bisa mencapainya satu persatu. Terimakasih telah menjadi sahabat dan keluarga bagiku. Untuk hengki, yusril, rozi, rogen, ono terimakasih untuk semuanya selama ini, terimakasih untuk selalu mengingatkan hal-hal baik, terimakasih untuk semua bantuan baik. terimakasih sudah menjadi teman bagi ku, tetap semangat dalam hal apapun itu sukses selalu dalam hal kebaikan. Untuk Sahabatku yoren, windi, romil, yoga, sindikterimakasih banyak sudah menjadi orang baik, terimakasih selalumenemani dan mengingatkan, terimakasih telah menjadi pribadi yang sederhana, menjadi tempat bercerita serta sudah mengingatkan banyak hal baik untuk kehidupan ku. Semoga persahabatan ini bisa terjaga selamanya walaupun nanti aku akan married, aku berharap kita tetap menjadi sahabat selamanya sampai Jannah-Nya, Aamiin.....Untuk teman-teman ku yang sangat memberi warna warni terkhsus MBS C (Sisi, Roni, Wina, Wulan mumtaz, Yosi b, Intan, Yurma, Widya, Rissa, Rori, wulan PS), 4 tahun bersama bukan lah waktu yang singkat, perjuangan bersama calon Manajer masa depan memang penuh liku. aku sayang kalian dan akan merindukan kalian. Terimakasih untuk pondok pesantren darul ulum dan semua guru guru nya berkat kalian dan bantuannya dalam membolehkan membuat skripsi dan memprint dalam proses pembuatan skripsi. berkat bantuannya saya bisa sampai saat ini

By: Zevinda Chanafi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur yang terdalem peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan SKRIPSI yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Keberhasilan Usaha Petani Gambir di Kenagarian Muaro Paiti Kecamatan Kapur IX”*. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, rasul yang diutus dengan sebaik-baiknya agama dan sebagai tumpuan harapan pemberi cahaya syari’at di akhirat kelak.

Penulisan SKRIPSI ini adalah untuk melengkapi syarat-syarat penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Selama proses penulisan SKRIPSI ini peneliti telah banyak mendapat bantuan, motivasi, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Teristimewa untuk kedua orangtua yang telah berjuang sekuat tenaga untuk keberhasilan anak tercintanya. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memimpin secara profesional serta bijaksana.
2. Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Mirawati, MA, Ek selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar
4. Dr. Nofrivul., SE. MM selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Yeni Melia, MM selaku penguji utama Munaqasah.
6. Khairul Marlin, SE., M.Kom., MM selaku penguji seminar dan penguji pendamping Munaqasyah.
7. Nailur Rahmi M. AG sebagai Penasehat Akademik yang telah membimbing dan memberikan masukan-masukan berharga.

- Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri. Semoga bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Zevinda Chanafi
1730404114

ABSTRAK

ZEVINDA CHANAFLI, NIM 1730404114, judul skripsi **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kuliner Dangau Sawah Tangah (DST) Chanta Sungai Tarab”** Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Permasalahan dalam skripsi ini adalah kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja dari karyawannya karena masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan harapan perusahaan yang mengindikasikan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Terjadinya hal-hal seperti ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya motivasi kerja pada karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dengan kurangnya komitmen dan kesadaran diri sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini merupakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kuliner Dangau Sawah Tangah (DST) Chanta Sungai Tarab.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyelesaikan angket dengan jumlah 65 responden. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.

Dari penelitian yang dilakukan pada Kuliner Dangau Sawah Tangah (DST) Chanta Sungai Tarab dapat diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil statistik bahwa karyawan disana lebih cenderung dalam mencurahkan kemampuan, keterampilan mereka dalam rangka meningkatkan finansial mereka. Dapat dilihat dari pemimpin yang bijaksana membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Pelayanan yang sangat baik dapat diterima oleh karyawannya yang membuat semangat kerja karyawan bangkit dan bersemangat. Adanya pemberian sanksi membuat karyawan lebih disiplin dan takut untuk melakukan kesalahan dalam bekerja, dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin ke setiap karyawannya sangat dijalankan dengan sangat baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN PEMBIMBING MUNAQAASAH	i
<i>CURRICULUM VITAE</i>	ii
KATA PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Masalah	5
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	5
G. Definisi Operasional.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Karakteristik Kinerja Karyawan	10
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	14
e. Manfaat Pengukuran Kinerja	16
f. Pengukuran Dan Penilaian Kinerja	18
g. Dimensi Kinerja	21
2. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Teori-teori Motivasi Kerja.....	22

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	27
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berfikir	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Sumber data.....	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Pengembangan Instrumen	37
1. Instrumen data	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Realibilitas	37
G. Teknik Pengumpulan data.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji normalitas.....	41
2. Analisis Regresi Linier Sederhana	41
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
4. Pengujian Hipotesis (Uji – T)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum	41
B. Deskripsi data penelitian	41
C. Hasil Penelitian	41
1. Statistik deskriptif	42
2. Uji Validitas	49
3. Uji Reabilitas	52
4. Uji Normalitas	53
5. Uji Analisis Regresi Sederhana	54
6. Koefisien Determinasi	56

7. Uji Hipotesis dengan Uji t	56
D. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Implikasi	62
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal waktu penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Skor penelitian skala likert	35
Tabel 3. 3 Kisi-kisi instrumen penelitian motivasi kerja.....	35
Tabel 3. 4 Kisi-kisi intrumen penelitian kinerja karyawan	36
Tabel 4. 1 Hasil uji responden prestasi	43
Tabel 4. 2 Hasil uji responden keaktifan pemimpin	43
Tabel 4. 3 Hasil uji responden pelayanan.....	44
Tabel 4. 4 Hasil uji responden disiplin	45
Tabel 4. 5 Hasil uji responden tanggung jawab.....	45
Tabel 4. 6 Hasil uji responden kuantitas.....	46
Tabel 4. 7 Hasil uji responden kualitas.....	47
Tabel 4. 8 Hasil uji responden ketetapan waktu	47
Tabel 4. 9 Hasil uji responden kehadiran	48
Tabel 4. 10 Hasil uji responden tanggung jawab.....	49
Tabel 4. 11 Pengujian validitas motivasi kerja (X)	49
Tabel 4. 12 Pengujian validitas kinerja karyawan (Y)	51
Tabel 4. 13 Pengujian reabilitas motivasi kerja (X)	52
Tabel 4. 14 Pengujian reabilitas kinerja karywan (Y)	52
Tabel 4. 15 Uji Normalitas	53
Tabel 4. 16 Uji regresi linier sederhana	54
Tabel 4. 17 Uji koefisien determinasi	55
Tabel 4. 18 Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 Kerangka berfikir	
-------------------------------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam organisasi dimana unsur ini dapat mempengaruhi jalannya organisasi, hal ini dengan alasan SDM merupakan faktor produksi yang dapat mengawal faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, semua organisasi berusaha untuk memiliki aset yang memiliki kemampuan, informasi, memiliki rasa kewajiban dan sikap yang baik di bidangnya masing-masing, ini direncanakan agar faktor-faktor penciptaan lain yang dimiliki oleh organisasi dapat diawasi dengan tepat sehingga pada akhirnya organisasi dapat mencapai tujuannya. organisasi secara aktual dan produktif. (Yusuf, 2015, hal. 19)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan, dan pekerja benar-benar harus menemukan jalur kemajuan pekerjaan baru atau pada tingkat yang sama (Bangun, 2012, hal. 9). Tindakan ini sangat berharga bagi pekerja baru untuk meningkatkan pemahaman dan tentang usaha yang menjadi kewajiban mereka di tempat kerja dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Kasmir (2016, hal. 182) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Menurut Sanjaya (2018, hal. 1) kinerja perorangan memiliki interaksi yang erat dalam kinerja suatu perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerjayang telah di capai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu organisasi.

Dalam melakukan beban yang diberikan, pekerja akan berusaha dengan jujur untuk mencapai hasil yang sesuai dengan asumsi otoritas. Untuk mewujudkan pameran biasa, dibutuhkan inspirasi kerja bagi perwakilan. Dengan motivasi dan kinerja, tujuan organisasi dapat dicapai

dan tujuan individu juga tercapai. Memberikan motivasi kepada individu adalah suatu hubungan yang berawal dari suatu kebutuhan, membuat suatu keinginan, menimbulkan aktivitas, dan menghasilkan pilihan.

Motivasi adalah keinginan dari dalam individu yang membuat orang itu bertindak. Individu sebagian besar mewakili motivasi untuk mencapai suatu tujuan. Akibatnya, motivasi adalah dorongan yang diwakili oleh tujuan dan jarang muncul dalam ruang hampa. Katakebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi. Motivasi kerja merupakan konsekuensi dari suatu siklus yang bersifat entusiasme (semangat yang bergelora) dan persinten (sikap gigih) pada diri seseorang, yang menimbulkan sikap kegairahan dan keteguhan dalam melakukan latihan-latihan tertentu (Yusuf, 2015, hlm. 264). Dari klarifikasi tersebut, cenderung beralasan bahwa motivasi merupakan dorongan utama bagi para wakil rakyat untuk bekerja lebih keras dan ikhlas dalam mencapai tujuan yang ideal.

Motivasi ini sangat baik dapat dilihat sebagai penyesuaian energi dalam diri seseorang yang digambarkan oleh perkembangan perasaan dan didahului oleh felling terhadap adanya tujuan. Sikap mental yang positif dari situasi kerja terhadap lingkungan kerja memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini karena dampak yang kuat dari SDM pada efektifitas dan efisiensi organisasi. Pekerja sebagai SDM adalah jalan menuju pencapaian organisasi. (Yenni, 2019)

Salah satu variabel untuk lebih mengembangkan pekerjaan kerja karyawan adalah meningkatkan motivasi pekerja. Hubungan antara motivasi dan kinerja menurut Ayub dan Syagufta ialah bahwa motivasi kerja seperangkat faktor internal dan eksternal yang memiliki sifat sebagai pendorong dari berbagai perilaku dan hubungan dengan pekerjaan sekaligus dapat mempengaruhi baik buruknya hasil kerja yang dicapai. Kurangnya motivasi dalam bekerja yang ada didalam diri karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka, motivasi diyakini sebagai dorongan yang mampu menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan serta dapat

menimbulkan hasrat untuk bekerja dengan baik dan secara konsisten. (Asnawi, 2020, hal. 8)

Pada dasarnya, SDM sangat penting bagi suatu perusahaan dalam melakukan, mengendalikan, dan menyelesaikan latihan dalam suatu organisasi, untuk mencapai kapasitas terbaik dan memiliki mentalitas ahli. Upaya pemberian motivasi yang tepat perlu terus dilakukan agar tercipta dan terjaganya kondisi kerja demi tercapai dan meningkatnya kinerja karyawan yang maksimal.

Dst Chanta Sungai Tarab merupakan perusahaan bisnis kuliner yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman siap saji. Usaha yang menghadirkan makanan dan minuman dalam menu apa pun. Dst Sungai Tarab memiliki karyawan kurang lebih sekitar 65 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Kuliner Dst Chanta Sungai Tarab masih beberapa terdapat masalah, yaitu ada beberapa karyawan masih kurangnya kesadaran dalam bekerja yang membuat menurunnya pelaksanaan tugas yang diberikan. Masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan pekerjaan seperti memainkan hp pada saat jam kerja, dan masih ada terdapat beberapa karyawan melayani konsumen dengan tidak ramah. Tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan sendiri pun perusahaan tidak memiliki ketetapan kemampuan/ skill yang harus dimiliki oleh tenaga kerja.. (Parlin, Wawancara Prapenelitian, 16 februari 2022)

Dst Chanta memiliki pelanggan yang sangat banyak yang melihat bahwa perwakilan memiliki kewajiban mereka sendiri dan telah menyumbangkan seluruh energi mereka sejauh mungkin untuk mencapai tujuan hierarkis. Oleh karena itu jenis pemberian Motivasi kerja yang diberikan oleh seorang yang lebih baik atau pelopor dari pada perwakilan sangat penting untuk lebih mencapai kinerja guna mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang jauh lebih baik lagi. Oleh karena itu alasan memilih tempat penelitian di Dst Chanta Sungai Tarab dikarenakan dikarenakan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh seorang leader atau atasan terhadap kinerja karyawan.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menciptakan tenaga kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Kemudian lagi, SDM juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus mereka penuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Dapat diartikan bahwa perilaku anggota baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan pengaruh atas kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah dan tidak sehat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, kehadiran dan tanggung jawab masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan harapan perusahaan yang mengindikasikan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Terjadinya hal-hal seperti ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya motivasi kerja pada karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dengan kurangnya komitmen dan kesadaran diri sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Mengingat permasalahan yang diungkapkan di atas, maka tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan ke dalam karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KULINER DANGAU SAWAH TANGAH (DST) CHANTA SUNGAI TARAB”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menurunnya motivasi kerja membuat karyawan lalai

2. Kesadaran kerja karyawan masih kurang sehingga masih ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal
3. Teguran yang kurang tegas
4. Tidak adanya promosi jabatan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka diperlukan pembatasan masalah, apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada DST Chanta Sungai Tarab

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada DST Chanta Sungai Tarab?

E. Tujuan Penelitian

Mengingat masalah, adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada DST Chanta Sungai Tarab.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Adapun keuntungan normal dari pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

1) Bagi Penulis

Skripsi ini di jadikan sebagai cara untuk melatih spekulasi yang diperoleh selama jangka waktu bicara, dan sebagai salah satu kebutuhan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan

Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

2) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah ilmu pengetahuan, bahan kajian dan referensi khususnya dalam bidang manajemen.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Dst Chanta Sungai Tarab, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan agar lebih memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja yang diberikan agar kinerja karyawan meningkat dan konsumen senang berkunjung.

2. Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan menambah bahan bacaan pada perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

G. Defenisi Operasional

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal spesifik sesuai tujuannya. Motivasi kerja yang disinggung dalam penelitian ini adalah unsur yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan aktifitas tertentu, atau kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan demonstrasi/tindakan yang terjadi dengan sengaja. Meliputi indikator tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya, keaktifan pemimpin yang mana dari seorang pemimpin pegawai bisa mencontoh sikap baiknya, disiplin dimana kita harus menunjukan penghargaan yang ada di perwakilan untuk pedoman yang ada dalam organisasi, prestasi sehingga pekerja dapat menang dalam pekerjaan mereka, administrasi yang diberikan kepada pembeli harus yang terbaik.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya yang artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Namun kinerja karyawan merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Meliputi indikator hasil kerja secara kualitas kerja, kehadiran, ketetapan waktu dan hasil, kemampuan bekerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawannya.

.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan komponen inspirasi dan kapasitas. Untuk menindaklanjuti dengan tanggung jawab atau pekerjaan, seorang individu harus memiliki tingkat keinginan dan tingkat kapasitas tertentu. Kinerja adalah cara berperilaku yang tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan sesuai tugasnya dalam organisasi. Eksekusi perwakilan adalah sesuatu yang vital. signifikan dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat kemajuan organisasi adalah dengan melihat hasil evaluasi presentasi. (Sagala& Jauvani, 2009, hal. 548)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan keahlian dan kewajibannya, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral. , ini masuk akal bahwa presentasi adalah tingkat kemajuan individu atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan mereka. (Sinambela, 2017, hal. 481)

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. termasuk tingkat ketidakhadiran. (Sagala&Jauvani, 2009, hal. 249)

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan. Berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis (teratur dan terarah) untuk menentukan urutan suatu pekerjaan dari pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut dengan kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. (Sinambela, 2017)

Sebagai karyawan jelas mereka membutuhkan masukan pada prestasi mereka sebagai minat untuk cara berperilaku di masa depan. Permintaan ini sangat diinginkan oleh perwakilan baru yang berusaha untuk mengetahui kewajiban dan komitmen lengkap mereka di tempat kerja mereka. Untuk sementara, bos atau direktur membutuhkan penilaian prestasi untuk mencari tahu apa yang harus dilakukan, diarahkan. Kinerja karyawan mereka merupakan pedoman kontras dan ditetapkan sebelumnya sehingga mereka dapat meminta menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan-tindakan korektif (memperbaiki) terhadap kinerja yang kurang baik. (Sinambela, 2017, hal. 475)

Kemajuan dalam memutuskan pencapaian usaha bagi orang-orang akan benar-benar ingin mengoordinasikan jaminan pelaksanaan organisasi. Tidak sulit untuk menyiapkan dan melengkapi perkiraan yang dapat memberikan hasil yang ideal, mengingat ada banyak hal yang diperlukan dan dengan susah payah disiapkan. Penilaian kinerja dititik beratkan pada suatu proses pengukuran yang memberikan perhatian pada teknik-teknik penilaian kinerja. (Sinambela, 2017, hal. 478)

Dari paparan definisi kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh atau yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kelompok maupun

individu dalam suatu organisasi setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan tertentu.

b. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara atribut individu yang memiliki eksekusi superior adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kewajiban moral yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung bahaya yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang masuk akal
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha memahami tujuannya.
- 5) Memanfaatkan kritik yang substansial dalam semua latihan kerja yang dilakukannya
- 6) Carilah kesempatan untuk memahami rencana yang telah dimodifikasi.
- 7) Memiliki kewajiban moral yang tinggi
- 8) Berani mengambil dan menanggung bahaya yang dihadapi
- 9) Memiliki tujuan yang masuk akal
- 10) Memiliki rencana kerja yang intensif dan berusaha memahami tujuannya
- 11) Memanfaatkan kritik yang substansial dalam semua latihan kerja yang diperlukan
- 12) Mencari peluang luar biasa untuk memahami rencana yang telah disesuaikan. (Sulaksono, 2015, hal. 118-119)

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Dharma (1985) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya:

- 1) Kuantitas kerja

Adalah ukuran jumlah yang mencakup perkiraan interaksi atau pelaksanaan latihan kegiatan. Hal ini terkait dengan masalah kuantitas hasil yang disampaikan sehingga untuk menentukan derajat pelaksanaan yang representatif,

pengakuan atas pekerjaan pekerja dikontraskan dan standar jumlah yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Kualitas kerja

Merupakan proporsi kualitas hasil yang mencerminkan tanda tingkat pemenuhan, khususnya seberapa baik penyelesaian suatu tugas. Meskipun prinsip-prinsip kualitas menantang untuk diukur atau diputuskan, prinsip-prinsip tersebut masih signifikan sebagai sumber perspektif untuk mencapai tujuan menyelesaikan tugas.

3) Ketetapan waktu

Merupakan jenis ukuran kuantitatif yang luar biasa yang menentukan kepastian musim pemenuhan latihan. Untuk situasi ini penggunaan waktu standar umumnya diselesaikan berdasarkan pertemuan masa lalu atau dalam pandangan gerakan dan studi waktu.

Menurut Robbins, ada lima petunjuk yang digunakan untuk mengukur pameran seorang wakil, penanda-penanda tersebut antara lain:

- 1) Kualitas kerja, secara khusus sifat pekerjaan yang representatif diperkirakan melalui pandangan pekerja tentang nilai/ketidaksempurnaan yang menggambarkan kemampuan dan kapasitas pekerja.
- 2) Kuantitas kerja, misalnya jumlah yang disampaikan dikomunikasikan dalam kata-kata, misalnya, jumlah, unit, jumlah siklus tindakan selesai.
- 3) Ketetapan waktu, adalah tingkat gerakan selesai menuju awal waktu yang dinyatakan, menurut perspektif perencanaan hasil dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk latihan.
- 4) Efektivitas, adalah sejauh mana pemanfaatan aset hierarkis (tenaga kerja, uang tunai, inovasi, bahan alami) ditingkatkan

sepenuhnya dengan maksud memperluas hasil setiap unit dalam pemanfaatan aset.

- 5) Kemandirian adalah tingkat seorang wakil yang nantinya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan pekerjaannya dan tanggung jawab pekerjaannya. Adalah tingkat di mana perwakilan memiliki tanggung jawab dan kewajiban kerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja, kapasitas pekerja untuk menyelesaikan kemampuan kerja mereka. (yulianto, 2020, hal.9)

Menurut Mathis dan Jakson kinerja adalah efek samping dari apa yang pekerja lakukan dan tidak lakukan. Pada umumnya, ada beberapa petunjuk eksekusi pekerja, termasuk:

- 1) Kuantitas dari hasil, adalah cara lama seorang pekerja bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini harus terlihat dari kecepatan kerja setiap perwakilan (Chair, Ma'ruf & Ummul, 2020). diperkirakan dari pandangan perwakilan tentang jumlah yang dibagikan dan hasilnya.
- 2) Sifat hasil, adalah sarana yang dengan baik seorang wakil melakukan apa yang harus dia lakukan (Chair, Ma'ruf & Ummul, 2020). Kualitas adalah kualitas yang berkaitan dengan estimasi subjektif (positif atau negatif) hasil mencerminkan estimasi "tingkat pemenuhan" misalnya seberapa baik itu selesai (Nanda, 2014). Diperkirakan oleh pandangan perwakilan tentang sifat pekerjaan yang dibuat dan kesempurnaan usaha pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
- 3) Cita-cita hasil, diperkirakan dari pandangan perwakilan dari suatu gerakan yang sudah selesai sejak dahulu kala menjadi hasil. Dapat menyelesaikan pada waktu yang ditentukan sebelumnya dan meningkatkan waktu yang tersedia.
- 4) Absensi, merupakan suatu jenis hasil dari latihan representatif yang dijunjung tinggi oleh angka partisipasi dan idealitas

(Maulana, 2015) Estimasi kuantitatif jumlah partisipasi representatif termasuk menghitung kuantitas pekerja di tempat kerja (Nanda, 2014).

- 5) Kemampuan bekerjasama, perwakilan dapat bekerja sama dengan pionir dan kolega sehingga tujuan kecukupan organisasi dapat dicapai dengan tepat, termasuk penghargaan dari dalam seperti martabat, kemandirian dan pencapaian, dan faktor penghargaan dari luar seperti status, pengakuan, dan pertimbangan (Nanda, 2014). diperkirakan oleh kapasitas pekerja untuk membantu rekan kerja dan iklim.

Menurut lateiner dan levinemenyatakan hal yang persis sama bahwa pointer eksekusi pekerja harus terlihat dari:

- 1) Keteraturan dan keandalan kerja. Karyawan harus bekerja di lingkungan kerja selama jam kerja dan menyelesaikan secara rutin dan akurat.
- 2) Kepatuhan terhadap aturan dan kerangka kerja. Pedoman dan kerangka kerja yang dibuat serta aturan kerja dipatuhi secara tepat dan akurat.
- 3) Jumlah dan sifat pekerjaan yang memuaskan. Pekerjaan yang dilakukan dengan besar dan besar dapat memenuhi kebutuhan individu yang bersangkutan dan organisasi.
- 4) Penyelesaian pekerjaan dengan jiwa besar. Pelaksanaan tidak hanya menyangkut ketundukan seorang wakil kepada organisasi, tetapi juga meliputi tenaga dan semangat untuk bekerja. Dalam dunia yang sempurna setiap perwakilan harus memiliki pilihan untuk bekerja dengan tanggung jawab penuh, tidak dibatasi atau karena ketakutan paranoid akan penolakan.
- 5) Hubungan dan korespondensi yang efektif. Eksekusi yang hebat tidak akan muncul tanpa hubungan dan korespondensi yang meyakinkan antara dewan dan perwakilan.

- 6) Mampu memberi motivasi dan menambah kepercayaan diri. Kinerja yang hebat akan selalu menjadi motivasi untuk berkarya dan dihargai sebagai tambahan insentif bagi seorang karyawan.
- 7) Tanggung jawab atas sumber daya organisasi. Kinerja yang baik akan selalu bertanggung jawab untuk setiap pemanfaatan atau keuntungan dari sumber daya organisasi. (Hasim, 2019, hal. 56-57)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah penanda dari Mathis dan Jackson, khususnya: hasil kuantitas, hasil kualitas, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama dan keandalan/ ketetapan waktu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian kinerja

Menurut Cushway faktor-faktor yang mempengaruhi pemeriksaan eksekusi, termasuk:

- 1) Usia dan pengalaman
- 2) Karakter mereka dan seberapa cocok mereka bersama
- 3) Jenis kelamin dan area awal penilai dan yang disurvei
- 4) Apakah mereka tipe yang ramah atau tidak
- 5) Eksekusi pihak yang disurvei di masa lalu dan saat ini
- 6) Kekhawatiran penilai tentang respon penilai

Faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi seperti yang dikemukakan oleh Sadarmayanti antara lain:

- 1) Sikap mental (inspirasi kerja, disiplin kerja, sikap kerja keras). Sikap psikologis seorang pekerja akan mempengaruhi presentasinya. Perspektif mental yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah inspirasi kerja, disiplin kerja dan sikap kerja keras yang dimiliki seorang pekerja.
- 2) Pendidikan. Sekolah perwakilan mempengaruhi presentasi pekerja. Semakin tinggi pendidikan seorang pekerja, semakin tinggi kemungkinan pamerannya

- 3) Keterampilan, pekerja yang memiliki kemampuan akan memiliki eksekusi yang lebih baik daripada perwakilan yang tidak memiliki kemampuan.
- 4) Kepemimpinan. Inisiatif yang signifikan berdampak pada pameran para pekerjanya. Pimpinan yang memiliki otoritas besar justru akan mau menggarap pameran bawahannya.
- 5) Tingkat pendapatan. Tingkat upah pekerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Perwakilan akan dibangun untuk eksekusi pekerja. Perwakilan akan dibangun untuk mengerjakan pameran mereka jika mereka mendapat bayaran yang layak.
- 6) Disiplin. disiplin membantu dan menyenangkan akan benar-benar ingin mengembangkan lebih lanjut eksekusi representatif.
- 7) Komunikasi. Pekerja dan kepala harus terus membuat korespondensi yang menyenangkan dan hebat. Dengan korespondensi yang baik melakukan tugas-tugas organisasi akan lebih sederhana.
- 8) Kantor prajabatan, organisasi harus memberikan kantor atau yayasan yang dapat menegakkan eksekusi pekerja
- 9) Kesempatan untuk berprestasi. Kehadiran pintu terbuka potensi pencapaian dalam organisasi dapat membujuk pekerja untuk terus mengembangkan eksekusi lebih lanjut. (Sulaksono, 2015, hal. 103-105)

Menurut Simamora ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini:

- 1) Karakteristik situasi

Keadaan yang dimaksud di sini adalah iklim, asosiasi, dan aset yang diklaim. Iklim adalah sesuatu yang mempengaruhi yang dibuat oleh seorang wakil. Tempat kerja yang dapat menunjukkan realisasi diri perwakilan lebih indah daripada

iklim yang menyebabkan perwakilan merasa terbelenggu. Desain hierarki menentukan siapa yang bertanggung jawab terkait evaluasi. Lingkungan hierarkis untuk iklim internal asosiasi, yang mencakup korespondensi, hadiah, administrasi, dan proses penetapan tujuan, juga memengaruhi jenis penilaian yang terjadi.

- 2) Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan dan Standar Penilaian Pekerjaan. Pemeriksaan kerja dan prinsip pelaksanaan pekerjaan yang jelas merupakan aturan bertindak dalam melakukan pemeriksaan pelaksanaan, dengan menetapkan standar bagi orang yang akan dinilai. Evaluasi pelaksanaan berhubungan langsung dengan latihan yang direkam bagian dari serangkaian tanggung jawab yang diharapkan. Pakar atau kepala bidang aset manusia dapat memanfaatkan serangkaian harapan, tekad kerja, dan prinsip pelaksanaan untuk merencanakan desain evaluasi pelaksanaan.
- 3) Tujuan-tujuan Evaluasi pelaksanaan adalah untuk menyampaikan data yang tepat dan sah tentang cara berperilaku dan pelaksanaan individu dari asosiasi. Semakin tepat dan sah data yang disampaikan oleh kerangka ujian presentasi, semakin menonjol nilainya bagi asosiasi
- 4) Sikap perwakilan dan direksi terhadap asosiasi
- 5) Agar masing-masing pihak dapat melihat situasi satu sama lain tanpa henti, penting untuk memiliki kondisi yang memungkinkan interaksi evaluasi dapat dirasakan dengan tepat. (Noermijati, 2013, hal. 47-48)

e. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Menulusuri kinerja terhadap asumsi klien sehingga akan membawa organisasi lebih dekat ke kliennya dan menempatkan

semua orang dalam asosiasi yang terlibat dengan upaya untuk memberikan kepuasan kepada klien.

- 2) Memotivasi pekerja untuk melakukan administrasi sebagai fitur dari klien dalam dan rantai penyedia.
- 3) Identifikasi pemborosan yang berbeda dan upayakan upaya untuk mengurangi pemborosan tersebut.
- 4) Membuat tujuan penting yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret untuk mempercepat pengalaman yang berkembang secara hierarkis.
- 5) Membangun kesepakatan untuk melakukan perbaikan dengan mengkompensasi cara berperilaku normal.

Bagi sebuah organisasi, pelaksanaan ujian memiliki keuntungan yang berbeda-beda, antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Pemeriksaan kerja dapat merencanakan untuk mensurvei pameran setiap orang di asosiasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis upah yang menjadi hak setiap orang dalam persekutuan.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian pelaksanaan pada tujuan ini sangat membantu untuk perbaikan pekerja. Setiap orang dalam asosiasi disurvei untuk presentasinya, karena perwakilan yang memiliki eksekusi rendah berkreasi baik melalui sekolah dan pelatihan sangat penting.

- 3) Pemeliharaan sistem

Kerangka kerja yang berbeda yang ada dalam asosiasi, setiap subsistem saat ini saling terkait antara satu subsistem dengan subsistem yang berbeda. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi seperti yang diharapkan akan mengganggu jalannya subsistem yang berbeda. Dengan cara ini, kerangka kerja dalam asosiasi harus dijaga dengan tepat. Motivasi di balik

pemeliharaan kerangka kerja akan memberikan beberapa keuntungan, termasuk, peningkatan usaha dari orang-orang, penilaian pencapaian tujuan oleh orang atau kelompok, pengaturan aset manusia, jaminan dan ID kebutuhan kemajuan hierarkis, dan tinjauan kerangka kerja aset manusia.

4) Dokumentasi

Ujian Eksekusi akan memberikan manfaat sebagai landasan untuk menindaklanjuti posisi kerja perwakilan mulai sekarang. Kelebihan pemeriksaan eksekusi di sini berkaitan dengan aset manusia, pilihan eksekutif, konsistensi hukum dengan aset manusia dewan, dan sebagai langkah uji legitimasi (Bangun, 2012, hal. 230-233).

f. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Standard pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerjasama tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu perwakilan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu dapat dibayangkan harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. (Bangun, 2012, hal. 243)

Penilaian pelaksanaan pelaksanaan pekerjaan adalah kerangka kerja yang digunakan untuk mensurvei dan melihat apakah seorang perwakilan telah melakukan pekerjaan secara keseluruhan. Ujian pelaksanaan kerja merupakan aturan sejauh perwakilan yang seharusnya menunjukkan pelaksanaan perwakilan secara rutin dan konsisten sehingga bermanfaat bagi peningkatan profesi pekerja yang disurvei dan bagi asosiasi secara keseluruhan. keseluruhan.

Penilaian kerja di sebuah organisasi atau perusahaan menyelenggarakan beberapa pihak yang terlibat, yaitu:

1) Atasan langsung

Atasan langsung paling langsung terlibat dengan menilai penampilan bawahannya dan dalam hal perwakilan memiliki penampilan yang kurang bersemangat, manajer langsung benar-benar bertanggung jawab atas hasil kerja yang tidak sesuai yang akan diberikan oleh bawahan sehingga yang tak tertandingi harus segera membuka hatinya dalam fokus. pada presentasi bawahannya. Pencapaian atau kekecewaan atas pertunjukan, seorang pionir harus bertanggung jawab atas kreasi bawahannya.

2) Rekan kerja

Diperlukan koordinasi bersama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, menyelesaikan

penilaian kerja bersama antara rekan kerja satu sama lain dapat mengatur penyempurnaan pekerjaan bersama.

3) Pengevaluasian diri sendiri

Karyawan self-assessment dengan melakukan evaluasi diri akan mengetahui seberapa besar kapasitas pekerja sehingga jika ada kekurangan pada diri sendiri cenderung menjadi inspirasi untuk perlu bekerja pada diri sendiri.

4) Bawahan langsung

Penilaian bawahan terhadap atasan atau atasan dapat menjadi data tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menemukan posisi yang tepat saat mengelola atasan.

g. Sistem Pengukuran Kinerja

Dalam mengestimasi eksekusi, yang akan diestimasi adalah presentasi individu yang bekerja di unit otoritatif. Pada tahap yang mendasari apa yang diperkirakan adalah untuk memastikan presentasi seluruh asosiasi, kemudian, pada saat itu, unit-unit pendukung dan terakhir pameran individu di dalamnya, hal sentral dari pelaksanaan yang harus disurvei adalah komponen manusia, karena mereka adalah penghibur yang mengambil bagian di dalamnya. Orang adalah salah satu aset yang memegang peranan penting dalam menentukan hierarki pameran, sehingga penyajian perilaku hierarkis harus disurvei, masalah tersebut adalah alasan yang sah untuk mengevaluasi eksekusi, oleh karena itu, perintis yang berwibawa harus memutuskan ukuran standar.

Menurut Globerson sistem pengukuran kinerja merupakan suatu cara sistematis untuk mengevaluasi input, output, transformasi dan produktivitas dalam suatu operasi manufaktur maupun non manufaktur. Hal yang senada dikemukakan oleh suwingjo (1985) bahwa system pengukuran kinerja merupakan sebuah alat untuk menyeimbangkan ukuran-ukuran ganda (biaya,

kualitas, dan waktu) melalui beberapa level organisasi. (Sutrisno, 2011, hal. 36)

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1977), memberikan batasan sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. (Wilson, 2012, hal. 312)

Motivasi menurut Prabu (2004:96) adalah kesiediaan untuk mengkonsumsi tingkat pengerahan tenaga yang tinggi menuju tujuan hierarkis, yang dibentuk oleh kapasitas pekerjaan itu untuk memenuhi kebutuhan tunggal. Sementara itu, menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah dorongan utama bagi seseorang untuk membuat komitmen terbaik yang mungkin untuk kemajuan asosiasi mencapai tujuannya, bahwa pencapaian tujuan hierarkis menyiratkan bahwa tujuan individu dari asosiasi yang bersangkutan juga tercapai.

Hal ini cenderung beralasan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengkoordinasikan cara individu berperilaku, perspektif, dan kegiatan untuk mencapai tujuan, baik tujuan hierarkis maupun tujuan individu masing-masing anggota.

b. Teori teori motivasi

Untuk mencapai kecukupan motivasi, diperlukan teori-teori dari para ahli sebagai berikut.

1) Teori motivasi Mc Cleland

Menurut David Mc Cleland yang dikutip oleh Gipson (2001) ada tiga macam kebutuhan yang harus diperhatikan oleh para pegawai, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan berkumpulnya akan pertemanan, dan kebutuhan kekuasaan. Mengingat teori ini, kebutuhan ini dapat dikumpulkan dan dibuat melalui pengalaman dan persiapan/pelatihan.

2) Teori Herzberg

Terdapat dua faktor yang di kemukakan oleh Frederick Herzberg adalah kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari tempat kerja dan ada dua elemen dalam teori ini, khususnya: teori higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor pemuasan (sumber kepuasan). dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja motivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan.

3) Teori Abraham H. Maslow

Model maslow ini Atau disebut model sistem kebutuhan progresif. Karena termasuk kebutuhan manusia, hipotesis ini menunjukkan kebutuhan individu yang harus dipenuhi agar individu terdorong untuk bekerja.

Teori ini tergantung pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu dengan tujuan yang mereka butuhkan untuk melakukan latihan mereka, sehingga mengacu pada diri individu. Teori ini mencoba mempelajari tentang persyaratan apa yang dapat dipenuhi dan apa yang mendorong tekad individu. Semakin tinggi kebutuhan dan pemenuhan individu, semakin tinggi norma persyaratan dan pemenuhan yang diinginkan, semakin dinamis individu dalam bekerja. Dari penjelasan tersebut bahwa setiap orang memiliki kebutuhan

dalam kehidupannya sehari-hari dan kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan realisasi diri. (Noor, 2015, hal. 233)

4) Teori Alderfer

Clayton Alderfer menyajikan teori motivasi ERG yang tergantung pada kebutuhan manusia untuk kehadiran, hubungan, dan pengembangan. Teori ini agak tidak sama dengan teori Maslow. Di sini Alderfer berpendapat bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum terpenuhi, maka, pada saat itu, orang akan kembali ke gerakan yang dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan sesekali dan dari satu keadaan ke keadaan lain.

Ada beberapa pandangan menurut teori alderfer :

- a) Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, semakin menonjol keinginan untuk memenuhinya.
- b) Kekuatan kerinduan untuk memenuhi kebutuhan yang “lebih tinggi” lebih menonjol ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.
- c) Sebaliknya, semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih signifikan, semakin menonjol keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar.

Artinya, atas dasar bahwa ia mengetahui tentang rintangan-rintangannya, seorang individu dapat menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi tujuan yang dihadapinya dengan berkonsentrasi pada hal-hal yang dapat ia capai. (Noor, 2015, hal. 238)

5) Teori Robbins

Robbins mengatakan motivasi itu adalah kerinduan untuk membuat kesiapan untuk menghabiskan tingkat pengerahan tenaga yang tinggi untuk tujuan hierarkis yang dibentuk oleh

kapasitas pekerjaan itu untuk memenuhi kebutuhan tunggal. (Nanda, 2014)

Motivasi adalah penghiburan atau energi yang muncul dalam diri individu atau perwakilan untuk menyelesaikan sesuatu atau pekerjaan. Seperti pada petunjuk-petunjuk berikut: prestasi, kewajiban, disiplin, administrasi, perintis dinamis.

Menurut Robbins

- a) Prestasi merupakan pendorong utama yang membangkitkan jiwa kerja seseorang untuk mencapai pelaksanaan kerja yang ideal; perwakilan mengharapkan masukan dari organisasi untuk apa yang telah mereka capai. Kemajuan seorang wakil harus terlihat dari prestasi yang dapat dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Tanggung jawab adalah individu yang melakukan semua itu atau bekerja dengan penuh semangat, mempertimbangkan untuk menghadapi semua tantangan dan segalanya, baik dalam kata-kata maupun kegiatan dan perspektif.
- c) Disiplin adalah sensasi menghormati dan mengabdikan diri pada kualitas yang diterima untuk melakukan posisi tertentu yang mereka perhatikan.
- d) Pelayanan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengatasi persoalan orang lain yang derajat persoalannya harus dirasakan oleh individu yang melayani atau dilayani.
- e) Keaktifan pemimpin adalah latihan yang dilakukan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk saling melakukan latihan tertentu untuk mencapai tujuan. (Siswanto, H.B, 2005, hal. 126)

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai siklus mental dalam diri individu akan dipengaruhi oleh beberapa elemen. Variabel-variabel tersebut dapat dikenali menjadi faktor dalam dan faktor luar mulai dari pekerja.

1) Faktor Intern

Dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Kerinduan untuk memiliki pilihan untuk hidup, keinginan untuk memiliki pilihan untuk hidup adalah kebutuhan setiap orang yang hidup di planet ini. Kerinduan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk: memperoleh remunerasi yang memuaskan, pekerjaan yang konsisten meskipun upahnya tidak cukup, dan dilindungi dan bahagia dengan keadaan kerja
- b) Keinginan untuk mendapatkan kehormatan,
- c) Kerinduan akan kekuasaan, kerinduan akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang kerinduan akan kekuasaan ini dipuaskan dengan cara-cara yang korup, namun cara-cara yang digunakan untuk mencapainya masih berfungsi dengan baik.

Walaupun derajat kapasitas kerja setiap individu berbeda-beda, pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk adanya pemenuhan jabatan bagi perwakilan. Perwakilan akan benar-benar ingin merasa terpenuhi ketika dalam pekerjaannya ada:

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern

Demikian juga pekerjaan tidak kalah dalam melemahkan inspirasi kerja seseorang. Elemen luar adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah kantor pekerjaan umum dan yayasan yang ada di sekitar perwakilan yang mengurus bisnis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tempat kerja yang layak dan bersih, dengan penerangan yang cukup, bebas dari keributan dan gangguan, jelas akan memotivasi kan karyawan tuntuk bekerja secara efektif. Namun, tempat kerja yang buruk, berantakan, membosankan, kolot, lengket, dll akan menyebabkan kelelahan dan mengurangi kreativitas. Dengan cara ini, atasan organisasi yang memiliki imajinasi tinggi akan benar-benar ingin membangun tempat kerja yang bagus untuk perwakilan.

b) Kompensasi yang cukup, upah adalah jenis pendapatan mendasar bagi pekerja untuk membantu diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Gaji yang cukup adalah alat persuasif yang paling mengesankan bagi organisasi untuk mendesak perwakilan agar berfungsi dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu tugas adalah memberikan bimbingan, pedoman yang dibuat oleh perwakilan, sehingga mereka dapat menyelesaikan fungsinya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Selanjutnya, kemampuan administratif sangat dekat dengan perwakilan, dan secara konsisten menghadapi pekerja dalam melakukan tugas sehari-hari mereka.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang pasti akan berusaha untuk mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa bahwa ada panggilan yang wajar untuk memastikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dipahami jika organisasi dapat memberikan sertifikasi kejuruan untuk masa depan, dua jaminan untuk kemajuan, posisi dan jaminan untuk memberikan kesempatan untuk mengembangkan kapasitas seseorang yang sebenarnya.

e) Status dan tanggung jawab

Dalam posisi tertentu, itu adalah fantasi setiap perwakilan di tempat kerja. Mereka mengharapkan imbalan, tetapi cepat atau lambat mereka juga ingin memiliki kesempatan potensial untuk memiliki situasi dalam suatu organisasi.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya, kerangka kerja dan metode telah ditata yang harus dipatuhi oleh semua perwakilan. Kita dapat menyebut kerangka kerja dan sistem ini sebagai pedoman yang relevan dan mengelola serta melindungi perwakilan. Akibatnya, pedoman umumnya bersifat defensif dan dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih baik. (Sutrisno, 2009, hal. 116-120)

3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dicirikan sebagai suatu kondisi yang menciptakan, mengkoordinasikan dan mengikuti perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau tempat kerja (Rosi dan Supraman, 2020). Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan individu untuk melakukan dan juga diingat untuk kesiapan untuk mengurus bisnis mereka. Pentingnya keinginan untuk mengurus bisnis mereka bermaksud bahwa

ada keinginan bagi perwakilan untuk menginvestasikan sebagian energi ke dalam pekerjaan mereka. (Hidayat, 2019)

Motivasi adalah dorongan yang berkembang dalam diri seseorang, baik dari dalam maupun dari luar dirinya untuk menyelesaikan suatu karya dengan semangat tinggi, dengan memanfaatkan setiap kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya. Untuk memiliki pilihan untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas dan jumlah, seorang wakil membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat lebih mengembangkan kinerja. Menurut Handoko, motivasi adalah kondisi dalam karakter individu yang mendorong keinginan tunggal untuk menyelesaikan latihan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi diyakini untuk mempengaruhi kinerja seseorang karena jika seseorang membutuhkan motivasi, dapat menyebabkan kurangnya rasa percaya diri bagi karyawan untuk bekerja secara konsisten. (Asnawi, 2020, hal. 8).

Motivasi erat kaitannya dengan pengembangan kecenderungan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Ada bidang kekuatan antara persyaratan persuasif, kegiatan atau perilaku, tujuan dan pemenuhan pelaksanaan pekerjaan. Karena setiap perubahan umumnya karena dorongan persuasif. Motivasi muncul karena kebutuhan dan aktivitas. terkoordinasi menuju pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai pelaksanaan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada para pekerja, semakin maksimal pula kinerja yang diciptakan oleh para karyawan itu sendiri. (Rahayu, 2014)

B. KAJIAN PENELITIAN YANG RELEVAN

Penelitian pemeriksaan masa lalu sangat penting sebagai alasan untuk perencanaan eksplorasi ini. Pemanfaatannya adalah untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dilakukan oleh para ilmuwan masa lalu. Sebagian dari eksplorasi yang berkaitan dengan pemeriksaan ini diperkenalkan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh Kartika, Kaihatu (2010) berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Dilihat dari konsekuensi review, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja pada dasarnya mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan pekerjaan karyawan di Pakuwon Food Festival, dan komitmen variabel inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan hanya 13,6% sedangkan sisanya adalah komitmen berbeda. faktor.
2. Penelitian dilakukan Subakti (2013) yang judulnya adalah pengaruh motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di bistro x Bogor. Akibat dari primary review menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bistro X. Konsekuensi dari review selanjutnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis selanjutnya tidak terbukti. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada dampak positif dari sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kognitif seperti pemahaman dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan cukup baik. Makin baik komponen kognitif, akan makin baik kualitas pekerjaan karyawan. Hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh gabungan terhadap kinerja karyawan dan hasil pengujian statistik secara parsial, membuktikan bahwa hanya variabel sikap kerja dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecuali kepuasan kerja.
3. Penelitian dilakukan oleh Rozalia, Utami, Ruhana (2015) berjudul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Hasil penelitian yaitu yang berarti pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan

perusahaan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Pattindo Malang.

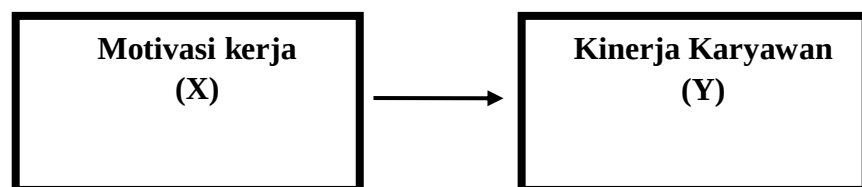
4. Penelitian dilakukan oleh Setiawan (2015) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang Fakultas Ushuluddin dan pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Adanya identifikasi penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.
5. Penelitian yang dipimpin oleh Hidayati (2013) berjudul Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sound di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Konsekuensi dari tinjauan tergantung pada efek samping dari penyelidikan yang melibatkan faktor-faktor inspirasional, Hasil penelitian yaitu berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi diperoleh hasil tinggi 43,55%, cukup 52,2%, kurang 8,70% sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home Industri Genteng Sehat Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki motivasi yang tinggi.
6. Penelitian yang dipimpin oleh Lusri dan Siagian (2017) berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa

peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan merasa senang dan gembira saat maupun menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

C. KERANGKA BERFIKIR

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor independen (variabel bebas) khususnya motivasi kerja. Sedangkan yang menjadi dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada kuliner di DST Chanta Sungai Tarab.

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan. Hipotesis penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam bisnis kuliner DST Chanta Sungai Tarab menggunakan uji regresi linier sederhana. Berdasarkan model penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Studi ini menggambarkan hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Menggunakan metodologi kuantitatif karena informasi yang akan digunakan untuk memutuskan hubungan antar faktor dikomunikasikan dengan angka atau skala matematis. Studi ini menyelidiki dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan. (Leppa, Koelangan, Janjte, 2021)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian ini diawali dengan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka kemudian disusun secara sistematis dan dilakukan pengolahan data. (Sugiyono, 2017, hal. 3). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan pada DST Chanta Sungai Tarab.

B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian Ini Dilakukan Di Jl. Raya Batusangkar-Bukittinggi No.9, Gurun, Sungai Tarab, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 27261, Indonesia. Batusangkar (Kota) Sumatera Barat

Tabel 3.1
Rancangan waktu penelitian

Keterangan	2021				2022																	
	Okt		Des		Jan		Feb	Apr				Mei	Jun				Jul			Agustus		
	1	3	2	4	2	4		1	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
Membuat proposal	√																					
Bimbingan proposal	√	√		√	√																	
Seminar proposal						√																
Perbaikan atau Revisian							√					√										
Penelitian skripsi												√										
Penulisan draft laporan penelitian														√	√	√						
Bimbingan skripsi															√	√	√	√	√			
Sidang munaqasah																				√		
Revisi																					√	√

Sumber :Rancangan waktu penelitian peneliti

C. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan data tentang mengenai penelitian atau subjek dari mana data diperoleh. Sumber informasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitunya informasi yang didapat langsung dari sumber pertama sebagai survei yang didapat dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada kinerja karyawan. Sumber informasi penting dalam penelitian ini adalah karyawan di DST Chanta Sungai Tarab.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, hal. 135). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Dst Chanta Sungai Tarab.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017, hal. 136). Metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah metode *total sampling*. Berdasarkan metode tersebut maka penulis mengambil sampel yaitu seluruh karyawan Dst Chanta Sungai Tarab yang bekerja sebanyak 65 karyawan.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini maka instrument penelitiannya merupakan instrumen untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapatan, dan persepsi seseorang atau perkumpulan tentang fenomena sosial. (Sugiono, 2018, hal. 93)

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu motivasi kerja sebagai independen dengan indikator keaktifan pemimpin, disiplin dalam bekerja, pelayanan, prestasi, tanggung jawab serta variabel kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, pemanfaatan waktu kerja, dan kemampuan kerja sama pegawai. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut: (Sugiono, 2018, hal. 94)

Tabel 3.2
Skor penelitian Berdasarkan Skala Likert

N o.	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013, hal. 94)

Tabel 3.3
Kisi - kisi instrumen penelitian motivasi kerja
Menurut Robbins

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber data
Motivasi kerja	1. Prestasi	1. Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi 2. Kesempatan yang diberikan untuk mengikuti promosi jabatan	Karyawan
	2. Keaktifan pemimpin	1. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan 2. Atasan yang bijaksana 3. Hubungan antar karyawan dengan atasan 4. Membantu jika ada permasalahan karyawan 5. Kerjasama antar karyawan	Karyawan
	3. Pelayanan	1. Lingkungan kerja yang kondusif 2. Memperhatikan sungguh-sungguh kepada karyawan 3. Mendengarkan keluhan karyawan dan memberikan solusi 4. Memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan karyawan 5. Sarana dan prasarana kantor yang mendukung karyawan	Karyawan
	4. Disiplin	1. Peraturan yang jelas 2. Sosialisasi peraturan 3. Pemberian sanksi yang tegas 4. Pemberian sanksi sesuai pelanggaran	Karyawan
	5. Tanggung Jawab	1. Bekerja sama dengan karyawan lain 2. Kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang terjadi 3. Bekerja sesuai standar	Karyawan

Sumber: Siswanto

Tabel 3.4
Kisi - kisi instrumen penelitian Kinerja pegawai
Menurut Mathis dan Jakson

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber data
Kinerja karyawan	1. Kuantitas	a. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan b. Jumlah pekerjaan yang terselesaikan c. Waktu penyelesaian permasalahan	Karyawan
	2. Kualitas	a. Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi(tugas pokok dan fungsi) b. Prestasi kerja c. Kemampuan dalam bekerja d. Tingkat kesalahan dalam bekerja e. Hasil pekerjaan/pencapaian target	Karyawan
	3. Ketetapan waktu	a. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target lembaga b. Pemanfaatan waktu c. Bekerja sesuai dengan standar perusahaan d. Ketaatan	Karyawan
	4. Kehadiran	a. Keberadaan pada waktu jam kerja b. Kesesuaian jam kerja c. Keaktifan dalam kegiatan	Karyawan
	5. Tanggung jawab	a. Tingkat partisipasi b. Mengambil keputusan c. Kemandirian bekerja tanpa atasan	Karyawan

Sumber: Yanuarda Fahmi Nansi Nanda

F. Pengembangan Instrumen

1. Uji instrumen data

a. Uji Validitas

Untuk menguji legitimasi pembangunan, penilaian para ahli (judgmentexperts) dapat dimanfaatkan. Untuk situasi ini, instrumen dikembangkan tentang perspektif yang akan diperkirakan dalam pandangan hipotesis tertentu. (Sugiono, 2018, hal. 125)

Cara-cara yang ditempuh untuk menentukan keabsahan jajak pendapat pemeriksaan ini adalah: Menganalisis secara hati-hati dan sengaja kewajaran instrumen yang siap dengan jaringan perencanaan, dengan sungguh-sungguh mewujudkan terlepas dari apakah masing-masing sub-marker telah dibahas dalam hal instrumen. Dalam hal semua sub-pointer telah dibahas dalam hal instrumen, instrumen tersebut dianggap memiliki legitimasi konten.

Meminta bantuan ahli untuk menganalisis item dalam instrumen dengan sengaja, dan menilai pentingnya faktor sub-pointer yang masih belum jelas. Dengan asumsi ahli analisis berpikir bahwa instrumen tersebut telah cukup mencerminkan wilayah substansi, maka, pada saat itu, instrumen tersebut dapat dikatakan telah memiliki validitas isi. (Arikunto, Suharsimi, 2006, hal. 137)

Untuk mengetahui keabsahan suatu instrumen, Anda dapat menggunakan persamaan hubungan kedua item atau disebut koneksi pearson. (Riyanto, 2020, hal. 63).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen harus dimungkinkan dari jarak jauh atau di dalam. Pengujian jarak jauh harus dimungkinkan dengan pengujian - pengujian ulang (kepadatan), sama, dan perpaduan keduanya. Di dalam, keandalan instrumen dapat dicoba dengan memeriksa konsistensi hal-hal dalam instrumen dengan metode tertentu. Untuk uji ketergantungan, dapat mengacu pada

nilai Cronbach Alpha (α), di mana suatu variabel atau pengembangan diucapkan solid jika memiliki Cronbach Alpha (α) $> 0,6$. (Riyanto, 2020, hal. 75)

G. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian diatas maka teknik pengumpulan datanya adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu prosedur pengumpulan informasi yang diakhiri dengan memberikan segudang pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Survei adalah metode pengumpulan informasi yang produktif jika ilmuwan mengetahui dengan pasti faktor-faktor yang akan diperkirakan dan apa yang umumnya diharapkan dari responden.

H. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh hasil perhitungan dalam pengujian informasi ini, para ahli menggunakan perangkat program SPSS. SPSS yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS 26. Sedangkan metode pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, Uji keteraturan berencana untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel yang membingungkan atau yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas, jika anggapan yang diabaikan ini, uji terukur menjadi tidak valid untuk ukuran contoh kecil. (Andhini, 2017, hal. 10)

Uji keteraturan berencana untuk menguji apakah dalam model regresi, faktor-faktor yang membingungkan atau tetap ada memiliki penyebaran yang khas. Dalam ulasan ini, ilmuwan menggunakan tes pemeriksaan grafis dan tes terukur non-prametrik Kolmogorov Smirnov. Dengan nilai sig yang diberikan $> 0,05$, informasi yang tertinggal biasanya tersebar. (Riyanto, 2020, hal. 138)

2. Analisis regresi linear sederhana

Model regresi yang hanya memiliki satu variabel independen adalah model regresi sederhana (*simplee regression*). Regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen, maka model regresi sederhana ini sering disebut analisa bivariat. Bentuk umum regresi sederhana ditunjukkan dengan persamaan garis linier sederhana menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai dependen. (Purwanto, Sulistyastuti, 2017)

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Model regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. (Purwanto, Sulistyastuti, 2017, hlm. 188). Strategi pemeriksaan yang digunakan pencipta adalah model regresi langsung langsung, kondisi yang menyertainya adalah:

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

Y = Kinerja

α = Koefisien konstanta

β = Koefisien regresi

X = Motivasi

3. Uji koefisien determinasi (r²)

Analisis ini digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel otonom terhadap variabel terikat. Jika nilai r bergerak lebih seperti 0 dan menjauh dari 1, maka, pada saat itu, hubungan antara faktor bebas dan variabel bergantung tidak berdaya atau solid; bagaimanapun, hubungan antara variabel otonom dan variabel terikat semakin membumi. (Riyanto, 2020, hal. 141)

4. Uji hipotesis / Uji - t (test)

Uji t digunakan untuk menunjukkan jumlah dampak yang dimiliki variabel otonom terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada derajat kepentingan 5% atau 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Masyhuri, 2011, hal. 182)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Dst Chanta sungai tarab merupakan perusahaan kuliner yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Usaha yang di didirikan dari tahun 2012 yang beralamatkan di Kabupaten Tanah Datar berjarak 5 Km dari pusat kota yang berlokasi di jalan raya Batusangkar - Bukittinggi Km 4, Sungai Tarab. Wisata kuliner yang asri dan romantis, menjadikan Dst Chanta diserbu pengunjung diberbagai daerah dan provinsi. Menyediakan makanan dan minuman dalam bentuk apapun. Dst chanta yang berawal dari hanya dua bangunan biasa untuk membuka usaha kuliner dan pemilik usaha berpikir keras untuk gimana cara mengembangkan usahanya tersebut. Lahan persawahan yang luas, ia sulap menjadi tempat kuliner berasitektur unik dan menarik. Secara otodidak, ia merancang sendiri, tanpa konsultan dan gambar.

Dst chanta memiliki karyawan yang dulu nya hanya sebanyak 5 orang dan sekarang sebanyak 65 orang. Sebagai usaha yang maju dan berhasil dalam menjalankan usaha nya. Chanta terus berbenah dengan melengkapi fasilitas-fasilitasnya. Mulai dari mushalla, kolam, satwa-satwa hingga taman bermain yang bisa memanjakan mata dan pikiran.

B. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dst Chanta Sungai Tarab Kota Batusangkar. Penelitian ini memiliki sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan Dst Chanta. Kuesioner ini disebarkan dari tanggal 9 Juni hingga 14 Juni 2022 sebanyak 65 kuesioner. Indikator dalam kuesioner yang di ujikan adalah 35 pertanyaan yang dibagi menjadi 2 bagian. Bagian awal adalah tentang motivasi dan bagian selanjutnya adalah tentang kinerja.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab. Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian, terlebih dahulu menyiapkan dan mengumpulkan beberapa informasi dan data yang terkait dengan penelitian. Kemudian menyebarkan angket penelitian sebanyak 65 rangkap karyawan Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab.

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi kerja pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas yang terdiri dari tujuh belas sub indikator. Sub variabel pertama adalah kebutuhan prestasi dengan sub indikator kemampuan & keterampilan, hadiah.

Sub variabel kedua adalah keaktifan pemimpin dengan sub indikator pengontrolan karyawan, berpartisipasi, atasan yang bijaksana, hubungan antar karyawan, kerjasama antar karyawan. Sub variabel ketiga adalah pelayanan dengan sub indikator lingkungan kerja dan penghargaan, pelayanan yang baik, diskriminasi, sarana dan prasarana.

Sub variabel keempat adalah disiplin dengan sub indikator seragam kerja, petunjuk atasan, pemberian sanksi. Sub variabel kelima adalah

tanggung jawab dengan sub indikator disiplin, tanggung jawab, produktivitas kerja.

1) Analisis deskriptif tanggapan responden prestasi (X_1)

Tabel 4.1
Responden prestasi

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Selalu mencurahkan kemampuan, keterampilan, kecakapan untuk prestasi diri	31	47,7	31	47,7	3	4,61	0	0	0	0	65
	Hadiah diberikan kepada karyawan berprestasi akan memotivasi kerja karyawan	29	44,6	28	43	8	12,3	0	0	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 31 atau 47,7%.

2) Analisis deskriptif tanggapan responden keaktifan pemimpin (X_2)

Tabel 4.2
Responden keaktifan pemimpin

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengontrolan karyawan	28	43	28	43	9	13,8	0	0	0	0	65
2	Berpartisipasi	24	36,9	31	47,6	9	13,8	1	1,6	0	0	65

3	Hubungan antar karyawan	16	24,6	29	44,6	18	27,7	0	0	2	3,1	65
4	Atasan yang bijaksana	25	38,4	32	48,3	8	12,4	0	0	0	0	65
5	kerjasama antar karyawan	28	43,3	27	41,6	9	13,8	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 32 atau 48,3%.

3) Analisis deskriptif tanggapan responden pelayanan (X_3)

Tabel 4.3
Responden pelayanan

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lingkungan kerja	19	29,3	27	41,6	18	27,7	1	1,6	0	0	65
2	Pelayanan	19	29,3	36	55,4	9	13,9	0	0	1	1,6	65
3	Diskriminasi	28	43,1	32	49,3	12	18,5	2	3,1	0	0	65
4	Sarana dan prasarana	22	33,9	38	58,5	5	7,7	0	0	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 36 atau 55,4%.

4) Analisis deskriptif tanggapan responden disiplin (X_4)

Tabel 4.4
Responden disiplin

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Seragam kerja	31	47,7	22	33,9	10	15,4	2	3,8	0	0	65
2	Petunjuk atasan	30	46,2	30	46,2	4	6,2	1	1,6	0	0	65
3	Pemberian sanksi	31	47,7	23	35,4	10	15,4	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 31 atau 47,7%.

5) Analisis deskriptif tanggapan responden tanggung jawab (X_5)

Tabel 4.5
Responden tanggung jawab

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dsiplin	23	35,4	27	41,6	15	23,1	0	0	0	0	65
2	Tanggung jawab	21	32,4	34	52,4	10	15,4	0	0	0	0	65
3	Produktifitas kerja	19	29,3	33	50,8	13	20	0	0	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 34 atau 52,4%.

b. Analisi Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil dari keberhasilan atau ketidak berhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Atasan sering tidak memperhatikan karyawan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. (Riyadi, Mulyapradana, 2017)

Kinerja karyawan pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel terikat yang terdiri dari delapan belas sub indikator. Sub variabel pertama adalah kuantitas dengan sub indikator keinginan, pekerjaan, target. Sub variabel kedua adalah kualitas dengan sub indikator hasil kerja, prosedur yang ditetapkan, mutu pekerjaan, cermat, cekatan.

Sub variabel ketiga adalah ketetapan waktu dengan sub indikator tepat waktu, merasa malu jika belum selesai pekerjaan, tidak sesuai diharapkan. Sub variabel keempat adalah kehadiran dengan sub indikator tepat waktu, absensi, jam kerja, aktif dalam pekerjaan. Sub variabel keempat adalah tanggung jawab dengan sub indikator saran dan kritik, bekerja sama, mengambil keputusan

1) Analisis deskriptif tanggapan responden kuantitas (Y_1)

Tabel 4.6
Responden kuantitas

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Keinginan	8	12,4	4	64,5	1	23,1	0	0	0	0	65
2	Pekerjaan	1	24,7	3	53,9	1	20	0	0	0	0	65
3	Target	2	40	3	46,7	8	12,3	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 42 atau 64,5%.

2) Analisis deskriptif tanggapan responden kualitas (Y_2)

Tabel 4.7
Responden kualitas

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil kerja	24	36,9	33	50,8	8	12,3	0	0	0	0	65
2	Prosedur yang ditetapkan	24	36,9	29	44,6	12	18,5	0	0	0	0	65
3	Mutu pekerjaan	18	27,7	35	53,9	11	17	1	1,6	0	0	65
4	Cermat	20	31	32	49,3	13	20	0	0	0	0	65
5	Cekatan	28	43,1	26	40	10	15,4	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 35 atau 53,9%.

3) Analisis deskriptif tanggapan responden ketetapan waktu (Y_3)

Tabel 4.8
Responden ketetapan waktu

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tepat waktu	17	26,2	33	50,8	15	23,1	0	0	0	0	65

2	Merasa malu jika belum selesai pekerjaan	26	40	27	41,6	11	17	1	1,6	0	0	65
3	Pekerjaan tidak sesuai diharapkan	29	44,6	29	44,6	5	7,7	1	1,6	1	1,6	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 33 atau 50,8%.

4) Analisis deskriptif tanggapan responden kehadiran (Y₄)

Tabel 4.9
Responden kehadiran

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tepat waktu	15	23,1	30	46,2	16	24,7	4	6,2	0	0	65
2	Absensi	17	26,2	29	44,6	17	26,2	2	3,1	0	0	65
3	Jam kerja	19	30	37	57	9	13,8	0	0	0	0	65
4	Aktif dalam pekerjaan	19	30	34	52,4	11	17	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 37 atau 57%

5) Analisis deskriptif tanggapan responden tanggung jawab (Y_5)

Tabel 4.10
Responden tanggung jawab

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kritik	14	21,6	31	47,6	19	30	1	1,6	0	0	65
2	Bekerja sama	17	26,2	28	44	19	30	1	1,6	0	0	65
3	Pengambilan keputusan	15	23,1	31	47,6	18	27,7	1	1,6	0	0	65

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang tertinggi diperoleh sebesar 31 atau 47,6%.

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Perbandingan yang dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , nilai r_{hitung} merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap variabel yang di analisis oleh peneliti dengan program SPSS 26 dengan menggunakan bantuan r_{tabel} dengan taraf kesalahan signifikan 5%. Melalui konstruk $Df = N - 2$, dengan jumlah responden sebanyak 65 orang maka:

$$\begin{aligned}
 Df &= n - k \\
 &= 65 - 2 \\
 &= 63
 \end{aligned}$$

R_{tabel} dengan signifikansi 5% dari 63 adalah 0.244 sebagai perbandingan r_{hitung} yang didapat dari hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel X

N o	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X.1	0.282	0.244	Valid
2	X.2	0.267	0.244	Valid
3	X.3	0.517	0.244	Valid
4	X.4	0.551	0.244	Valid
5	X.5	0.552	0.244	Valid
6	X.6	0.560	0.244	Valid
7	X.7	0.632	0.244	Valid
8	X.8	0.528	0.244	Valid
9	X.9	0.506	0.244	Valid
10	X.10	0.404	0.244	Valid
11	X.11	0.534	0.244	Valid
12	X.12	0.658	0.244	Valid
13	X.13	0.582	0.244	Valid
14	X.14	0.496	0.244	Valid
15	X.15	0.624	0.244	Valid
16	X.16	0.459	0.244	Valid
17	X.17	0.482	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Dari tabel di atas, informasi yang ditangani dalam SPSS 26 melalui uji legitimasi pada variabel inspirasi kerja (X) yang terdiri dari 17 proklamasi dalam survei, nilai rhitung lebih menonjol daripada rtabel sehingga cenderung diungkapkan bahwa semua artikulasi pada variabel inspirasi kerja (X) dalam penelitian adalah sah.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan melalui program SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X.1	0.282	0.244	Valid
2	X.2	0.267	0.244	Valid
3	X.3	0.517	0.244	Valid
4	X.4	0.551	0.244	Valid
5	X.5	0.552	0.244	Valid
6	X.6	0.560	0.244	Valid
7	X.7	0.632	0.244	Valid
8	X.8	0.528	0.244	Valid
9	X.9	0.506	0.244	Valid
10	X.10	0.404	0.244	Valid
11	X.11	0.534	0.244	Valid
12	X.12	0.658	0.244	Valid
13	X.13	0.582	0.244	Valid
14	X.14	0.496	0.244	Valid
15	X.15	0.624	0.244	Valid
16	X.16	0.459	0.244	Valid
17	X.17	0.482	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Dari tabel di atas maka data yang diolah di SPSS 26 melalui konsekuensi uji legitimasi pada variabel eksekusi pekerja (Y) yang terdiri dari 18 artikulasi dalam survei, nilai rhitung lebih menonjol daripada rtabel sehingga cenderung dinyatakan bahwa semua pernyataan pada variabel eksekusi representatif (Y) di reviewnya sah.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi sesuai dengan target estimasi. Untuk mencapai ini, tes ketergantungan dilakukan dengan menggunakan skala *cronbach's alpha*.

Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.821		17	

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Dalam mengestimasi kualitas tak tergoyahkan penelitian ini memanfaatkan koefisien alfa atau Cronbach's Alpha atau konsistensi internal diantara hal-hal pertanyaan dalam suatu instrumen. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiono (2017) suatu pengembangan atau variabel dikatakan solid jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan dengan asumsi hasilnya dinyatakan variabel motivasi kerja reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	18

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil olahan di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.900 dan > 0.60 sehingga variabel kinerja karyawan berdasarkan uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas eksplorasi ini diarahkan untuk melihat apakah dalam model kekambuhan semua faktor pemeriksaan secara teratur disesuaikan atau tidak. Uji keteraturan menggunakan Kolmogrov-Smirnov dan untuk estimasi menggunakan SPSS 26. Informasi tersebut seharusnya disebarluaskan secara berkala dengan asumsi bahwa nilai kepentingan lebih penting dari 0,05. Konsekuensi dari uji keteraturan untuk setiap variabel dan variabel eksplorasi diperkenalkan di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98325986
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.062
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Asymp.Sig. 2-tailed*) mempunyai nilai sebesar 0.200 karena signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi dapat digunakan untuk memutuskan dampak variabel otonom terhadap variabel terikat. Adanya benturan antara kedua faktor tersebut dapat memanfaatkan kondisi dasar kekambuhan lurus, sebelum melakukan pengujian kekambuhan langsung perlu diketahui bahwa ada prasyarat langsung yang harus dipenuhi diantaranya skala estimasi adalah skala rentang, informasi yang digunakan adalah substansial dan dapat diandalkan, dan contoh yang digunakan disampaikan secara khas. Untuk keperluan contoh biasa, para ahli telah melakukannya melalui hasil SPSS 26

dengan nilai kepentingan yang menunjukkan lebih menonjol dari 0,05 dan itu berarti informasi yang digunakan biasa saja. Berikutnya adalah hasil dari uji regresi linier sederhana:

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.120	8.524		1.422	.160
	MOTIVASI KERJA	.858	.119	.672	7.206	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Pada tabel di atas menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi persamaan regresinya adalah $Y = a + bx$.

Persamaan dari hasil regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12.120 + 0.858x$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi Kerja

a = Angka konstanta dari *Unstandardized coefficients* yang dalam penelitian ini ialah sebesar 12.120. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika ada penambahan satu untuk motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan tetap 12.120.

b = Angka koefisien regresi sebesar 0.858. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.858.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah instrumen untuk perangkat untuk mengukur tingkat dampak faktor bebas pada variabel terikat. Besarnya koefisien assurance berkisar dari 0 sampai 1, dengan asumsi ukuran koefisien assurance mendekati 1, semakin menonjol pengaruh variabel otonom terhadap variabel dependen. Tabel terlampir menunjukkan efek samping dari jaminan koefisien:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.443	6.031
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka *R Square* sebesar 0.452 atau 45.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45.2%, sedangkan sisanya yaitu 54.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2) 65-1-1 \\
 &= 0,025; 63
 \end{aligned}$$

$$= 1,998$$

Dari persamaan diatas maka dapat diambil keputusan dengan menggunakan kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.120	8.524		1.422
	MOTIVASI KERJA	.858	.119	.672	7.206
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Pada hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7.206 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 7.206 > t_{tabel} 1,998$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab.

D. Pembahasan

Motivasi kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, hubungan kerja dan sebuah dorongan yang membuat seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwa semua variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam

penelitian valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel ($\dots > 0,244$). Hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t bahwa $t_{hitung} 7.206 > t_{tabel} 1,998$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Kemudian pada uji koefisien determinasi diperoleh $R Square$ sebesar 0.452 atau 45.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45.2%, sedangkan sisanya yaitu 54.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil analisis deskriptif dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam indikator motivasi dengan sub indikator prestasi pada mencurahkan hasil kemampuan, keterampilan untuk prestasi diri. Sub indikator keaktifan pemimpin sangat dibutuhkan karena adanya pemimpin yang bijaksana membuat karyawan tidak akan lepas dari tanggung jawab yang diberikan. Sub indikator pelayanan sangat dibutuhkan karena dengan mendapatkan pelayanan yang sangat baik membuat karyawan merasa betah kerja dan sarana prasarana yang diterima juga sangat bagus. Sub indikator disiplin sangat dibutuhkan apalagi jika sudah menyangkut seragam kerja dan sanksi hukuman maka karyawan tidak akan lalai akan pekerjaannya. Sub indikator tanggung jawab sangat dibutuhkan karena dengan adanya pergaulan dengan rekan kerja sangat mendukung produktifitas kerja karyawan.

Hasil deskriptif dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa kinerja karyawan akan sangat bagus jika sesuai dengan keinginan, harapan karyawan. Harapan atasan atau pemimpin sesuai yang diinginkannya jika mutu pekerjaan karyawan lebih ditekankan dalam menyelesaikan tugas dalam tepat waktu dan karyawan aktif dalam setiap pekerjaan, ikut berpartisipasi dalam kritik dan saran dalam membangun tim kerja, dan ikut adil dalam mengambil keputusan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Ady & Wijono, 2013) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor inspirasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Kemudian juga sesuai dengan hasil penelitian dari (Larasati dan Gilang, 2014) dimana hasil eksplorasi menunjukkan bahwa faktor inspirasi kerja secara terus-menerus dan sampai taraf tertentu pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kuliner Dst Chanta Sungai Tarab, maka dapat ditarik kesimpulan :

Pada variabel motivasi (X) dengan kinerja (Y) bahwa ada hubungan penting dengan hasil H_a diakui dan H_0 dihilangkan, dan itu berarti ada peningkatan inspirasi sehingga eksekusi juga meningkat dan ada hubungan besar antara variabel motivasi dengan kinerja di Kuliner Dst Chanta Sungai Tarab. Secara simultan variabel bebas (motivasi) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Kuliner Dst Chanta Sungai Tarab.

B. Implikasi

Peneliti berimplikasi pada kinerja karyawan khususnya daam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kuliner Dst Chanta Sungai Tarab.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin menyampaikan saran kepada Pemilik Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab harus bisa meningkatkan dan mengembangkan bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan agar kinerja karyawan bisa terus meningkat, sehingga harapan dan tujuan Kuliner Dangau Sawah Tengah (DST) Chanta Sungai Tarab dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Erwan Purwanto, Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Andhini, Amelia. (2017). Pengaruh Transaksi Online Shopping, Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Kepuasan Konsumen Pada E-Commerce. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Asnawi, Kiki. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Journal.Stiepasim.Ac.Id*, 8.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Gelora Aksara Pratama.
- Budianto, A. AJI. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU DISTRIBUSI Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Chair, Ma'ruf & Ummul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand, Volume 2 No 1, Juni 2020*, 4.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dede Rosi, Dadang Supraman. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1 No.1 (April 2020)*, 104.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR Vol. II, No.2, Juni 2013, Hal. 101-112*, 101.
- Hasim, Djamil. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Hidayat, Samsuri. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawa PT. Mitra Karya Banten). *Vol. 15 No.2 Agustus 2019 ISSN : 1693-9549*, 156.
- Hidayati, Nur Wahyu. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sehat Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. *Jurnal: Oikonomia, Vol. 2 No. 4 (2013)* | 293.
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks.

- Kartika, Endo Wijaya Dan Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No.1, Maret 2010:100-112.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Maulana, Subechi M. (2015). Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Chourse Hero Satya Wacana Cristian University*, 25.
- Nanda, Y. F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antar Surya Jaya Surabaya. *Jurnal Universitas Nasional "Veteran" Jawa Timur*, 23-24.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Harzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Noor, J. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahayu, Krishnawati Wiji. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Ttimur. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 4.
- Refly Hendy Leppa, R. K. (2021). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WELCOME CAFE AND RESTO TOMOHON. *Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 1325 - 1334*, 1328.
- Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Hayati Utami, Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015*.
- Sagala Veithzal Rivai & Ella Jauvani. (2009). *Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sagala, Veithzal Rivai & Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fattah Palembang. *Jurnal Psikologiislam Vol. 1 No. 2 (2015) 43-5*.

- Siagian, Hotlan Dan Lidia Lusri. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *Jurnal: Agora Vol. 5 No. 1 2017*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sindi Larasati, Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Vol V, No. 3, Desember 2014*, 207.
- Siswanto, H.B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol.13 Tahun 2017*, 109.
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor. *Binus Business Review Vol. 4 No. 2 November 2013*. 596-606.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata, Volume 2, No.2, Juli-Desember 2019*, 11.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.