

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGRAJIN ROTAN

(Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

RATIH DWILY ANGRAINI

NPM : 165210312

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RATIH DWILY ANGRAINI
NPM : 165210312
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGRAJIN ROTAN
(STUDI PADA INDUSTRI KECIL PENGRAJIN ROTAN KECAMATAN
RUMBAI KOTA PEKANBARU)

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ratih Dwily Angraini
NPM : 165210312
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan (Studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru)

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	17/02/2020	x	- Perbaikan judul	
2.	16/03/ 2020	x	- Perbaikan format - Perbaikan rencana daftar isi	
3.	27/07/2020	x	- Perbaikan latar belakang dijelaskan secara rinci dan kejelasan table	
4.	29/07/2020	x	- Acc ujian seminar proposal	
5.	22/02/2021	x	- Perbaikan penelitian terdahulu - Perbaikan operasional variable - Perbaikan kerangka penelitian - Perbaikan populasi dan sampel	
6.	10/03/2021	x	- Acc outline	
7.	07/06/2021	x	- Perbaikan Bab IV, jelaskan sejarah industri - Perbaikan Bab V, jelaskan perindikator	
8.	11/06/2021	x	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 28 Juli 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 680/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 09 Juli 2021, Maka pada Hari Senin 12 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ratih Dwily Angraini |
| 2. NPM | : 165210312 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru). |
| 5. Tanggal ujian | : 12 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(71) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hi. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

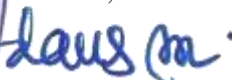
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 12 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 680 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ratih Dwily Angraini
N P M : 165210312
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru).
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 Juli 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ratih Dwily Angraini
NPM : 165210312
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru).
Hari/Tanggal : Senin 12 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Juli 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama :Ratih Dwily Angraini
NPM 165210312
Judul Proposal :Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru).
Pembimbing :1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar :Rabu 11 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3456/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 28 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Ratih Dwily Angraini
 N P M : 165210312
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan , Pengetahuan, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Menengah Terhadap Kinerja UKM Rotan
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 Desember 2019
 Dekan,

Firdaus
Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA
 Kuasa Dekan : 1248/ A-UIR/5-FE/2019

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 26 juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Ratih Dwily Angraini

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGRAJIN ROTAN

(Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru)

RATIH DWILY ANGRAINI

NPM : 165210312

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru). Penelitian ini dilaksanakan pada industri kecil pengrajin rotan yang beralamat jalan Yos Sudarso, Kelurahan Meranti, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 pengrajin dengan menggunakan metode purposif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru).

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja



ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF Rattan Craftsmen (A Study in the Small Industry of Rattan Craftsmen, Rumbai District, Pekanbaru City)

RATIH DWILY ANGRAINI

NPM: 165210312

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the performance of rattan craftsmen (a study in the small rattan craftsmen industry in Rumbai District, Pekanbaru City). This research was conducted in a small rattan craftsman industry having the address at Jalan Yos Sudarso, Meranti Village, Rumbai District, Pekanbaru City. The sample in this study amounted to 34 craftsmen using a purposive method. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The analysis technique uses simple linear regression. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on the performance of rattan craftsmen (a study in the small rattan craftsmen industry, Rumbai District, Pekanbaru City).

Keywords: Motivation and Performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalamiin penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmad dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru)**". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Muhammad Januar dan Ibu Mardhiyati tercinta yang telah memberikan banyak dukungan dan do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk kakak, abang dan adik penulis, Priscilla Vidya Merarin, ST., Radian Rinoza, S.Kom dan Muhammad Arief Alhamdhy, serta keponaan tersayang Alghani Oemar Thaqif Rinoza yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Firdaus Ar, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awlya, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak Kamar Zaman SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

8. Dhika Putri Perdana dan Eka Fitrotul Jannah yang sudah banyak membantu dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan hal yang positif bagi pihak akademis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka demi perbaikan di masa yang akan datang.

Pekanbaru, Maret 2021

Ratih Dwily Angraini



ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II	TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS
2.1 Motivasi	6
2.1.1 Pengertian motivasi.....	6
2.1.2 Faktor- faktor motivasi	9
2.1.3 Tujuan dan fungsi motivasi.....	12
2.1.4 Jenis- jenis motivasi.....	13
2.1.5 Tiga elemen motivasi.....	14
2.1.6 Metode motivasi.....	14
2.1.7 Teori motivasi	16
2.2 Kinerja.....	19
2.2.1 Pengertian kinerja	19
2.2.2 Penilaian kinerja.....	21
2.2.3 Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja	22
2.2.4 Karakteristik pengukuran kinerja.....	22
2.3 Penelitian terdahulu.....	23
2.4 Hipotesis.....	25
2.5 Kerangka penelitian.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN
3.1 Lokasi penelitian	26
3.2 Operasional variabel.....	26
3.3 Populasi dan sampel	27
3.4 Jenis dan sumber data.....	28
3.5 Teknik pengumpul data	28
3.6 Analisa data	29

	3.6.1 Pengujian instrumen.....	29
	3.6.2 Analisis regresi linier sederhana	30
	3.6.3 Uji hipotesis	31
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
	4.1 Sejarah Singkat Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai.....	32
	4.2 Stuktur Organisasi.....	33
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Karakkteristik Responden.....	35
	5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	37
	5.3 Analisis Deskriptif	40
	5.3.1 Analisis Motivasi Kerja	40
	5.3.2 Analisis Kinerja.....	58
	5.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pengrajin rotan	65
	5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	65
	5.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	66
	5.4.3 Uji Hipotesis.....	67
	5.5 Pembahasan.....	68
BAB VI	PENUTUP	
	6.1 Kesimpulan	70
	6.2 Saran	70
	DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

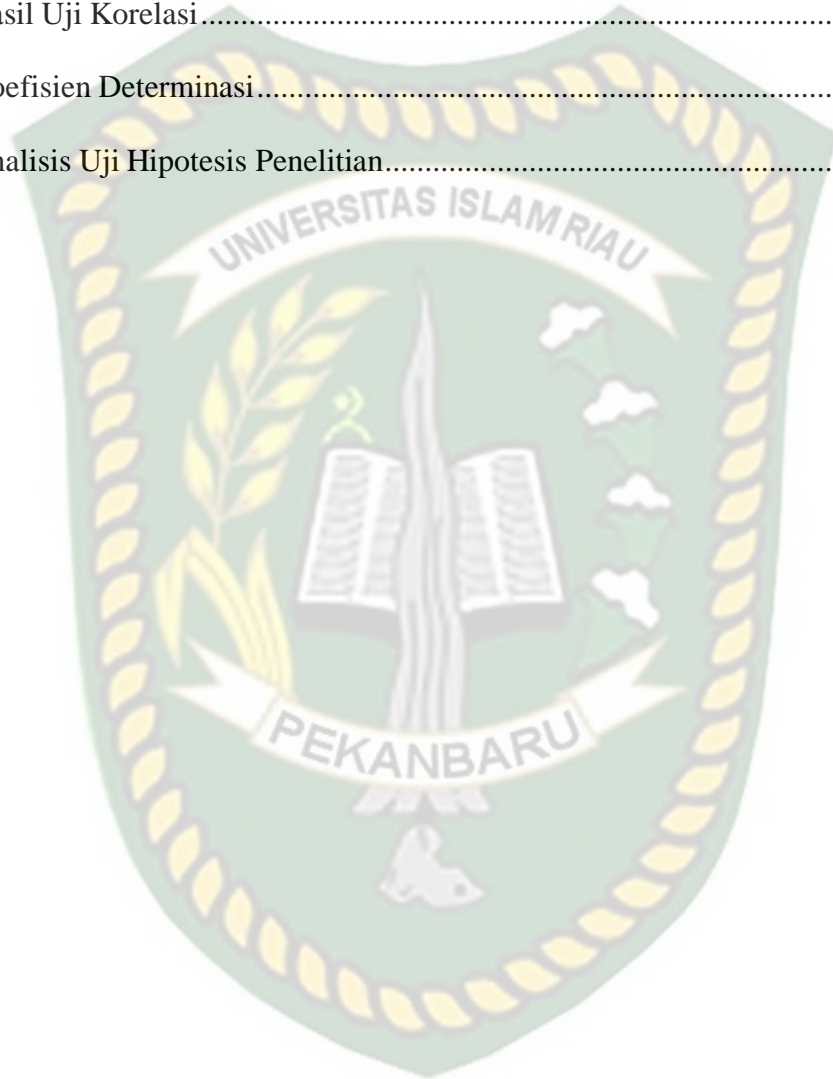
Tabel 1.1 Daftar nama industri, jumlah pengrajin, <i>skil</i>	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.	23
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 4.1 Daftar nama usaha industri, nama pemilik,dan tahun berdirinya	32
Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	36
Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	36
Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja.....	37
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	38
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	39
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas	39
Tabel 5.8 Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan akan sandang.....	40
Tabel 5.9 Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya dapat, bisa memenuhi kebutuhan akan pangan.....	41
Tabel 5.10 Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya terima dapat saya simpan untuk memenuhi kebutuhan rumah saya	41
Tabel 5.11 Saya mendapatkan perlakuan yang sama antar pengrajin.....	42
Tabel 5.12 Saya terdorong untuk bekerja karena adanya jaminan keselamatan dalam bekerja.....	43
Tabel 5.13 Saya menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan owner maupun dengan sesama pengrajin	46
Tabel 5.14 Jika saya membutuhkan bantuan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.....	48
Tabel 5.15 Owner memberikan insentif jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tepat waktu	49
Tabel 5.16 Selama ini owner mengakui dan menghargai hasil kerajinan saya	49
Tabel 5.17 Saya diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan terampilan kerja.....	52
Tabel 5.18 Saya diberikan kesempatan untuk berkreaitifitas dalam bekerja	52

Tabel 5.19 Hasil rekapitulasi variabel motivasi	54
Tabel 5.20 Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas	59
Tabel 5.21 Saya mengerjakan tugas saya dengan teliti.....	59
Tabel 5.22 Saya terampil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	59
Tabel 5.39 Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target.....	63
Tabel 5.40 Saya melakukan pekerjaan sesuai jumlah siklus aktivitas yang dilakukan.....	63
Tabel 5.41 Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	63
Tabel 5.42 Saya dapat memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.....	63
Tabel 5.43 Hasil rekapitulasi variabel kinerja.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 5.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana	65
Gambar 5.2 Hasil Uji Korelasi.....	66
Gambar 5.3 Koefisien Determinasi.....	67
Gambar 5.4 Analisis Uji Hipotesis Penelitian.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Pekanbaru, industri kreatif khas budaya masyarakat tumbuh dengan membentuk pemusatan geografis, ditandai dengan banyaknya sentral industri kerajinan yang ada di kota ini. Salah satunya adalah industri kerajinan rotan yang berada di sepanjang jalan Yos Sudarso di Kecamatan Rumbai yang merupakan industri kreatif khas Pekanbaru dan mempunyai nilai jual cukup tinggi.

Sepanjang jalan Yos Sudarso saat ini telah menjadi kawasan yang memiliki banyak potensi kerajinan anyaman rotan. Umumnya mereka memproduksi hasil kerajinan rotan tersebut untuk keperluan dan kebutuhan masyarakat Riau sendiri maupun ke luar daerah seperti Batam, Medan, dan lain- lain. Variasi produk-produk yang ditawarkan sangat beragam diantaranya kursi rotan, ayunan rotan, meja makan, meja tamu, mainan anak-anak, vas bunga, lemari, perlengkapan dapur dan lain-lain.

Industri kerajinan rotan ini sebagian besar merupakan usaha turun menurun dari keluarga yang dibantu oleh para pekerja. Para pekerja menyelesaikan borongan tanpa ditargetkan waktu kecuali jika ada pesanan yang meminta produk selesai cepat. Proses pengerjaan sebagian besar dilakukan di rumah, namun jika ada pembeli yang ingin memesan cepat dan menunggu barang selesai dibuat maka pekerjaan juga bisa dilakukan langsung ditoko. Setiap pekerja diupah Rp.700-800 ribu perminggunya.

Usaha ini memiliki potensi ekonomi yang besar namun saat ini sulit menemukan orang yang memiliki kemampuan dan kemauan sebagai pengrajin rotan. Untuk membuka usaha kerajinan ini tidak bisa dipaksakan, dan tidak semua orang tertarik untuk membuat kerajinan karena butuh kemauan, kesabaran, kemampuan dan kegigihan. Untuk mengembangkan industri ini diperlukan motivasi pengrajin muda untuk terus bersemangat dalam berkreasi dilengkapi dengan pelatihan. Dimana motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi, artinya motivasi harus dimiliki setiap pekerja. Pekerja dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seperti yang dikemukakan oleh Robins (1998: 198) bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat internal seperti memperoleh penghargaan, pengakuan sebagai individu dan penerimaan oleh kelompok, sedangkan yang bersifat eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, ruang kerja yang memadai, fasilitas kerja yang baik, adanya jaminan pekerjaan serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atas suatu aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. (Mulyasa, Kurikulum

Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi, 2003), mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dengan meningkatnya kemampuan dan motivasi kerja maka meningkat pula kinerja karyawan terhadap organisasi.

Industri Kecil adalah salah satu bentuk industri yang dilihat dari skala industri rumah dan industri kecil hanya mempunyai pekerja antara 1-19 orang, sementara industri menengah mempunyai pekerja 20-99 orang. Industri kecil merupakan salah satu bidang yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini dikarenakan daya serap industri kecil terhadap tenaga kerja yang sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil. Salah satu industri kecil yang banyak dilakukan masyarakat Pekanbaru tepatnya di Kecamatan Rumbai adalah rotan. Industri ini merupakan industri kecil yang dikerjakan secara turun menurun dengan karakteristik tenaga kerja yang digunakan 1-4 orang yang sebagian besar merupakan anggota keluarga itu sendiri, modal yang digunakan relatif kecil dan teknologi yang digunakan masih sederhana.

Untuk melihat data pekerja industri kecil pengrajin rotan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Daftar nama industri, jumlah pengrajin(orang), *skill* yang diperoleh dan jumlah produksi yang dihasilkan industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

No	Nama Industri	Jumlah Pengrajin (orang)	<i>Skill</i> yang diperoleh	Jumlah produksi
1	Perabot Rotan Rizat	2	Otodidak	7 set kerajinan/ orang
2	Perabot Rotan Rafi	5	Otodidak	4 set kerajinan/ orang
3	Perabot Rotan Kirana	4	Otodidak	5 set kerajinan/ orang
4	Perabot Rotan El Sindo	20	Otodidak	3 set kerajinan/ orang
5	Perabot Rotan Atang	3	Otodidak	6 set kerajinan/ orang

**sumber:Data survey industri rotan di daerah Rumbai february 2020*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa Industri perabot rotan Rizat memiliki pengrajin/karyawan 2 orang, dengan *skill* yang diperoleh secara otodidak, jumlah produksi yang dihasilkan 7 set kerajinan/ orangnya. Industri rotan Rafi memiliki pengrajin/karyawan 5 orang, dengan *skill* yang diperoleh secara otodidak, jumlah produksi yang dihasilkan 4 set kerajinan/ orangnya. Industri perabot rotan Kirana memiliki pengrajin/karyawan 4 orang, dengan *skill* yang diperoleh secara otodidak, jumlah produksi yang dihasilkan 5 set kerajinan/ orangnya. Industri perabot rotan El Sindo memiliki pengrajin/karyawan 20 orang,

dengan *skill* yang diperoleh secara otodidak, jumlah produksi yang dihasilkan 3 set kerajinan/ orangnya. Industri perabot rotan Atang memiliki pengrajin/karyawan 3 orang, dengan *skill* yang diperoleh secara otodidak, jumlah produksi yang dihasilkan 6 set kerajinan/ orangnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan (Studi Pada Industri Kecil Pengrajin Rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru)**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.”

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : “untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan Kecamatan Rumbai, Kota pekanbaru.”

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu sebagai berikut :

1) Bagi peneliti

Dapat mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan bidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan motivasi dan kinerja.

2) Bagi industri kecil rotan

Dapat memberikan masukan bagi para industri kerajinan rotan khususnya yang berkaitan dengan motivasi karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja.

3) Pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya menjadi 6 (enam) bab seperti :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab II berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kinerja serta penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab IV menguraikan tentang sejarah singkat pengrajin rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru dan struktur organisasinya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V menguraikan karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan dan uji hipotesis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Aspek penting dalam bekerja adalah motivasi yaitu untuk mendapatkan nilai-nilai ekonomis tertentu dalam wujud gaji, honorarium, premi, bonus, kendaraan, rumah dinas dan lain-lain.

Menurut (Leon, 2008) motivasi adalah penggerak/pendorong dalam diri yang mengarahkan tindakan seseorang terhadap tujuan tertentu, dan dengan demikian memfokuskan perhatian seseorang dan mendukung tindakan yang diambil. Menurut (Hasibuan, 2007), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja pada seseorang untuk dapat efektif dan terintegrasi dalam mencapai kepuasan. Motivasi merupakan motif seseorang yang ada dalam diri, yang membangkitkan, mengaktifkan, mengarahkan perilakunya menuju pencapaian terhadap tujuan (Amirullah., 2005).

Motivasi dibagi menjadi dua jenis oleh (Sulastri, 2007), yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari

dalam, sehingga tindakan yang dilakukan benar-benar untuk mencapai tujuan yang bersumber dari dirinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari luar, sehingga tindakan yang dilakukan bertujuan untuk mencapai sesuatu yang berada diluar dirinya. (Indriyani, 2013)

Menurut (Mathlis, 2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh (Mathlis, 2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima katagori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. (Aldo Herlambang, 2014).

Menurut (Luthans, 1997) ”*Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentive. A simple example is a person working to earn money so that she or he can put a down payment on a house*”. Artinya motivasi kerja adalah usaha untuk mendapatkan tambahan pendapatan atau insentive secara psikologis untuk menutupi kebutuhan yang belum tercukupi. Sebagai contoh sederhana, seseorang

mencari pekerjaan lain untuk mendapat tambahan pendapatan dalam memenuhi kebutuhan di rumah tangga.

(Michael, 1990) mengatakan bahwa *"The need for belonging was seen as providing the basic motivation for individuals to work"*. Artinya yang mendasari seseorang termotivasi untuk mengerjakan sesuatu secara individu adalah keinginan untuk memiliki sesuatu. Selanjutnya (Michael, 1990) mengutarakan bahwa motivasi seseorang untuk mendapatkan penghargaan (reward) dan agar terhindar dari suatu hukuman, maka seseorang harus berusaha untuk meningkatkan kinerja (improved performance).

Menurut (Torrington, 1998:178), *" motivation led to the development of job enrichment methods to improve job performance"*. Motivasi mendorong untuk memperbiki metode kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Artinya untuk meningkatkan kinerja seseorang termotivasi untuk menguasai metode kerja. Pada prinsipnya kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang didasari oleh motivasinya. Dengan demikian motivasi seseorang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja. (Sitohang, 2010)

Hasibuan (1999), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun, Siagian (1995), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan

dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hasibuan (2000:163) menambahkan bahwa motivasi mempunyai sub variabel, yaitu :

1. Motif, suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.
2. Harapan, suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk mencapainya tujuan.
3. Insentif, memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

Motivasi mencakup 3 elemen yang berinteraksi dan saling tergantung :

1. Kebutuhan, kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis.
2. Dorongan, dorongan atau motif dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan.
3. Intensif, pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan.

2.1.2 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dari dalam diri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180) menjelaskan motivasi faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan.

Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab didalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, maksudnya untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan ini akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan termasuk hubungan kerja dengan sesama ataupun dengan pimpinan.
- b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, berfungsi untuk memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerja, adanya jaminan karir seperti adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab, merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja bukan semata-mata mengharapkan kompensasi, tetapi juga kedudukan.
- f. Peraturan yang fleksibel, seperti sistem dan prosedur kerja yang ada di perusahaan.

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Faktor Internal :

- a. Penghargaan merupakan hadiah yang diberikan atau bonus yang diberikan atas keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- b. Kesempatan yang diberikan perusahaan yang dapat menunjang semangat kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang dimiliki oleh para pegawai baik itu pegawai lama maupun pegawai baru.
- c. Pengakuan sebagai individu yang dilakukan perusahaan guna untuk melihat karyawan mana yang berkualitas tinggi dan mana karyawan yang berkualitas rendah yang nantinya akan dilakukan pelatihan lagi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penerimaan oleh kelompok merupakan hal yang positif agar para pegawai baru mudah untuk beradaptasi dengan karyawan lainnya.

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Faktor Eksternal :

- a. Kondisi lingkungan yang baik, ruang kerja yang nyaman dan memadai, fasilitas kerja yang baik merupakan pemberian motivasi secara eksternal dikarenakan lingkungan yang sehat, ruang kerja yang memadai merupakan

hal yang tidak bisa dihindari lagi bahwa lokasi dan tempat yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan gairah pekerjaan yang diberikan.

- b. Hubungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan satu dengan yang lainnya dikarenakan pekerjaan yang diberikan untuk sama-sama dilakukan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- c. Adanya jaminan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan pada saat pertama masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan akan dapat memikat semangat karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dikarenakan adanya jaminan pekerjaan yang diberikan berupa jaminan hari tua, jamsostek dan jaminan kesehatan yang diterima oleh karyawan.
- d. Pengakuan yang dilakukan oleh pimpinan, guna untuk menata ulang karyawan yang mana yang unggul dengan pemberian reward yang dilakukan pimpinan setiap bulannya guna untuk mencari bakat-bakat kerja karyawan yang nantinya dapat diangkat menjadi karyawan yang jabatannya lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

2.1.3 Tujuan dan Fungsi motivasi

Memotivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan (2016:97), mengungkapkan bahwa :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Sardiman (2011:85) fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.
3. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional.

Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual dalah

kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*) (Faustino Cardoso Gomes, 2003:180)

2.1.4 Jenis-jenis Motivasi

Pada umumnya jenis motivasi dibagi dua, yaitu :

1. Motivasi positif adalah suatu proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang diinginkan dengan cara memberikan penghargaan, hadiah dan sebagainya. Pemberian motivasi positif yang diberikan atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan partisipasi kerja dimasa yang akan datang.
2. Motivasi negatif adalah sesuatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan dan orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Apabila seorang karyawan tidak melakukan suatu pekerjaan tidak sesuai yang diinginkan, kemungkinan karyawan dapat kehilangan pengakuan atau jabatan dan kemungkinan pemberian sanksi/hukuman. (Nurhamsyah,2018,111)

2.1.5 Tiga elemen motivasi

Menurut Prof. Sri Indrastuti (2014:87) motivasi mencakup tiga elemen yang saling berinteraksi dan saling tergantung :

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan definisi, tapi kadang juga tidak. Misalnya individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan

Dorogan atau motif adalah dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

2.1.6 Metode motivasi

Ada dua metode menurut Hasibuan (2000:149) yaitu :

1. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (*materill dan nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Menurut (George, J & Jones, 2005), indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Arah perilaku

Mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tetap maupun tidak.

b. Tingkat usaha

Mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seseorang karyawan tidak cukup hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus

memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih.

c. Tingkat kegigihan

Mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau masalah dalam bekerja, seberapa keras seseorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

2.1.7 Teori Motivasi

Secara umum teori motivasi dibagi menjadi dua kategori : Pertama, teori kepuasan (*content*) yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan. Kedua, teori proses yang lebih banyak berkaitan dengan perilaku orang dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu. Kedua teori diuraikan di bawah ini :

1. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik (Hasibuan, 2016:103). Teori-teori kepuasan ini antara lain :

a. Teori motivasi klasik oleh F. W. Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Winslow Taylor, teori ini memusatkan perhatian membuat pekerjaan seefektif mungkin dengan merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian pekerjaan. Pekerjaan dibagi menjadi beberapa komponen, diukur dengan teknik penelitian pekerjaan dan diberi imbalan sesuai produktivitas.

Teori ini memiliki masalah pokok yang menganggap uang sebagai motivasi utama. Selama perkembangannya akan terdapat perbedaan untuk setiap orang dan setiap pekerjaan. Orang yang bekerja di jalur produksi atau melakukan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan pekerjaan tangan yang sulit, biasanya tidak termotivasi pekerjaan itu sendiri. Uang dapat menjadi pendorong semangat utama dalam pekerjaan semacam itu. Upaya yang lebih besar hanya akan dilakukan pekerja apabila diberikan peningkatan pendapatan.

b. Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang mengemukakan lima tingkat kebutuhan seperti :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological need)

Kebutuhan fisiologis dinilai sebagai kebutuhan dasar karena harus terpenuhi agar tetap bertahan hidup. Kebutuhan ini antara lain makanan, papan, pakaian, udara dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (safety need)

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah terpenuhi, perhatian dapat diarahkan ke kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social need*)

Ketika seseorang telah mendapatkan kepuasan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik dan rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan percaya diri, harga diri, dan pengakuan dari orang lain. Artinya seseorang dapat memiliki pekerjaan yang dapat bermanfaat, menyediakan sesuatu yang mendapat pengakuan umum, dan kehormatan dari dunia luar.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hirarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan

lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai potensi penuhnya yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

c. Herzberg's Two Factor Theory

Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Teori ini menjelaskan beberapa faktor yang harus ada agar tidak menyebabkan ketidakpuasan dan keterpisahan dari faktor motivasi lain yang dapat meningkatkan kinerja. Bagian-bagian yang tidak memuaskan, ia gambarkan sebagai motivator.

Segi yang menarik mengenai teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap motivator, terutama bagi pegawai profesional dan manajerial. Hal ini memang benar. Asalkan gaji yang diterima cukup dan orang yang bersangkutan dianggap adil, peningkatan gaji tahunan mungkin tidak cukup mempengaruhi kinerja yang istimewa. Pengakuan, kemajuan, dan peluang-peluang untuk pengembangan diri mungkin dapat benar-benar memberikan insentif semacam itu.

d. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu *Need for Achievement*

(kebutuhan akan prestasi), *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) dan *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi).

Need for Achievement, dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Need for Power, menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Penelitian menunjukkan bahwa setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain dengan siapa ia melakukan interaksi.

Need for Affiliation, pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain itu teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan ini biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain.

e. Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory

Alderfer merumuskan kembali hierarki Maslow menjadi tiga kelompok yang dinyatakan sebagai keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan (existence, relatedness, and growth) atau ERG.

1. Kebutuhan keberadaan adalah semua kebutuhan berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.
2. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan kemitraan.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow.

f. Teori X dan Teori Y McGregor

Teori X dan Teori Y McGregor beranggapan para manajer teori X memandang pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki dan cenderung menggunakan pendekatan “Wortel dan tongkat” untuk menanganinya, sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan orang-orang pada dasarnya cenderung bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Teori yang menyatakan manajer tidak ubahnya seorang pengayom akan dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

2. Teori proses (*process theory*)

Menurut Hasibuan (2016:116), pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar individu bekerja giat sesuai dengan

keinginan manajer. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kausal yaitu sebab dan akibat.

Teori motivasi proses ini, dikenal akan :

a. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini menganggap gambaran dari hasil tindakan akan mempengaruhi orang yakin dengan harapannya. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja. Contohnya, orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang baik kalau mereka menganggap kinerja yang tinggi akan diakui dan dihargai dengan kenaikan pangkat.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menonjolkan keadilan yang dapat memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Teori ini menganggap seseorang mungkin dipengaruhi perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi dibandingkan orang lain. Kalau orang merasa perlakuan orang-orang terhadapnya tidak sebaik perlakuan orang-orang itu terhadap orang lain yang dianggap sebanding, kemungkinan besar orang itu akan kurang terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik.

c. Teori penguhan (*reinforcement theory*)

Teori penguksuhan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sehingga sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku ini. Menurut Hasibuan (2016: 238-239) terdiri atas dua jenis, yaitu :

1. Penguksuhan positif (*positive reinforment*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika penguksuhan positif diterapkan secara bersyarat.
2. Penguksuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika penguksuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris "performance" yaitu prestasi. Dengan demikian kinerja pengajin diartikan sebagai prestasi yang dicapai seorang pengrajin dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Menurut (Mulyasa, 2003) kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Lebih lanjut (Fatah, 1996),

mengatakan kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

(Hasibuan, 1994), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Steers, 1995), kinerja karyawan merupakan gabungan 3 faktor penting yaitu; "kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pengrajin adalah hasil yang dicapai oleh pengajin baik berupa barang jadi ataupun setengah jadi yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pengrajin yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullag (2002:132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan

seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Penilaian kinerja

Penilaian Kinerja Pengrajin. Penilaian kinerja (performance appraisal), adalah proses melalui bagaimana suatu organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja pegawai (Handoko, 2000). (Mathis and Jacson, 2000), (Sanworth J, 1976), (Heppernan, 2000) mendefenisikan penilaian kinerja, "*Performance appraisal is the process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a sets of standard, and then communicating that information to these employees*".

(Ivancevich, 2004), (Glancey, 1998), mengatakan "*Performance evaluation is crucial parts of a firm's performance management process and performance management is. the process by with executives, managers and supervisors at work to align employee performance with the firm goals*". Artinya: Penilaian kinerja merupakan bagian terpenting dari proses manajemen kinerja usaha.

Dan manajemen kinerja adalah proses kerja dari para eksekutif, manajer dan supervisor untuk mengarahkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Lebih lanjut (Ivancevich, 2004), menjelaskan "*performance evaluation is the activity used to determine the extent to which an employee*

performs work effectively” bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai.

(Sastrohadiwiry, 2003) mengatakan, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai kinerja pekerja dengan cara membandingkan kinerja pegawai dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Berdasarkan defenisi yang di dikatakan oleh para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu sistem pemeriksaan pegawai secara periodik, dan memberikan umpan balik atas kinerja yang dilakukan. Jika kinerja positif maka akan dilakukan promosi dan apabila berdampak negatif bisa berupa mutasi.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja

Menurut (Casio, 2003), bahwa ”penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu untuk meningkatkan kinerja baik pegawai maupun para manajer. (Mangkuprawira, 2003) menjelaskan lebih rinci mengenai manfaat penilaian kinerja yaitu;

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Difisiensi proses penempatan staf
7. Keakuratan informasi

8. Perbaiki rancangan pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang sama
10. Tantangan eksternal
11. Umpan balik bagi SDM.

2.2.4 Karakteristik pengukuran kinerja

Adapun beberapa karakteristik yang harus terkandung dalam kriteria, yaitu kriteria yang baik yaitu mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerjanya, haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan, dan haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Terdapat banyak kriteria pengukuran kinerja, namun secara umum menurut (Mathis and Jackson, 2000), menggolongkan kriteria pengukuran kinerja sebagai berikut: *“Performance is essentially what an employee does or does not do. Performance of employees that effects how much they contribute to the organization could include; (a) quantity of out put, (b) quality of output, (c) timeliness of output, (d) presence at work, and (e) cooperativeness.*

Selanjutnya (Flippo, 2000), menggolongkan kriteria pengukuran kinerja ke dalam empat macam yaitu; (1) Mutu pekerjaan, (2) Jumlah, (3) Ketangguhan dan (4) Sikap kerja (*attitude*). Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan dari aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, dan kualitas pribadi (Gable M, 1998).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Eva Mufidah dan Raisa Fitri (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja UMKM di Kota Pasuruan.	<i>Work motivation, employment ability, performance, msmes</i>	Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja para UMKM di kota pasuruan mampu meningkatkan kinerja UMKM didaerah tersebut. Motivasi kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang nyaman, keberadaan UMKM yang diakui, adanya kesempatan untuk mengembagkan diri.
Sonang Sihotang (2009)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Kiat	Kualitas sumber daya manusia; keterampilan teknis; perilaku	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap

		mental; disiplin kerja; motivasi dan kinerja pengrajin	Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengrajin.
M. Trihudiyatmanto dan Heri Purwanto (2018)	Pengaruh motivasi, kompetensi dan orientasi berwirausaha terhadap kinerja usaha pada sentra Umkm pande besi di Winosobo	Kinerja usaha, motivasi, kompetensi dan orientasi berwirausaha	Hasil penelitian ini Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja usaha, sehingga hipotesis 1 tidak diterima.
Khusnul Rahmining (2017)	Pengaruh motivasi, kedisiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja perajin di sanggar batik sayu wiwit banyuwangi	Motivasi, kedisiplin kerja, komitmen dan kinerja	Hasil dari penelitian ini motivasai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin sanggar batik sayu wiwit banyuwangi. Hal ini bearti semakin tinggi motivasi seseorang pengrajin, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pengrajin tersebut.

Adi Robith Setiana (2019)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rotan Handycraft Tasikmalaya	Motivasi dan produktivitas	Dapat disimpulkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada rotan handycraft Tasikmalaya dapat dikategorikan sangat kuat.
---------------------------	---	----------------------------	--

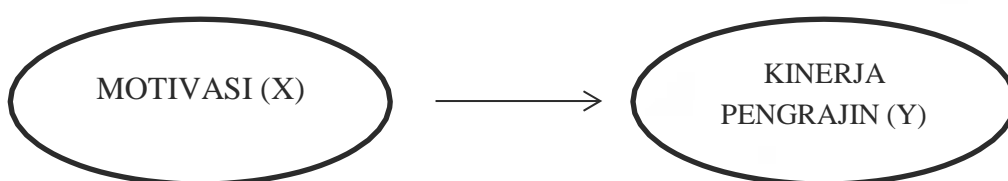
Sumber : Jurnal

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis, yaitu: “terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru).”

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1 kerangka penelitian



Keterangan :

—————> : Hubungan secara parsial



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah industri kecil pengrajin rotan yang beralamat di jalan Yos Sudarso, Kelurahan Meranti, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Oprasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X) ialah dorongan dari dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik agar dapat memenuhi kebutuhannya.	<p>1. Kebutuhan fisiologis.</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman.</p> <p>3. Kebutuhan sosial.</p> <p>4. Kebutuhan penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.</p>	<p>a. Sandang.</p> <p>b. Pangan.</p> <p>c. Papan.</p> <p>a. Perlakuan adil.</p> <p>b. Jaminan keselamatan atau jaminan kecelakaan dalam bekerja.</p> <p>a. Hubungan yang baik antar pekerja.</p> <p>b. Saling membantu.</p> <p>a. Pemberian insentif.</p> <p>b. Pujian/pengakuan.</p> <p>a. Pengembangan diri.</p> <p>b. Berkreatifitas dalam bekerja.</p>	Ordinal

2.	<p>Kinerja (Y) ialah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau yang diberikan kepadanya.</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Waktu</p>	<p>a. Kerapian dalam bekerja.</p> <p>b. Ketelitian dalam bekerja.</p> <p>c. Kecakapan dalam bekerja.</p> <p>a. Melakukan pekerjaan sesuai target.</p> <p>b. Berinisiatif sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan.</p> <p>a. Menyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.</p> <p>b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal.</p>	Ordinal
----	---	--	--	---------

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut arikunto (2006: 130) populasi adalah jumlah dari keseluruhan subyek (satuan-satuan/ individu-individu) penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pengrajin yang mengerjakan kerajinan rotan di Kecamatan Rumbai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002), karena keterbatasan waktu dan tenaga maka penulis mengambil sampel dari 5 (lima) usaha rotan yaitu Perabot Rotan Rizat dengan jumlah pekerja 2 pengrajin, Perabot Rotan Rafi dengan jumlah pekerja 5 pengrajin, Perabot Rotan Kirana dengan jumlah pekerja 4 pengrajin, Perabot Rotan El Sindo dengan jumlah pekerja 20 pengrajin, dan Perabot Rotan Atang dengan jumlah pekerja 3 pengrajin dengan jumlah total pekerja untuk semua usaha 34 pengrajin. Adapun teknik pengambilan sampel adalah purposif. Pengambilan sampel purposif (*purposive sampling*) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data :

1. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih dari lokasi penelitian. Data prime diperoleh dengan melakukan wawancara (*interview*) dan memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*).

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari bahan bacaan, *literature* dan situs internet yang dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik pengumpulan data

Menurut Suharmi Arkunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang di pilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan diwawancarai (yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiono, 2005:162). Cara penilaian menggunakan skala likert yaitu :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-ragu (RR) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.6 Teknik Analisa data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas merupakan salah satu tingkat kemampuan sebuah instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran dengan instrumen tersebut. Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa korelasi product moment (Ghozali Imam, 2006). Instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai positif dan tarap tertentu yang lebih kecil dari (\leq) dengan $\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk menghindari adanya over estimasi hasil dari korelasi tersebut dikoreksi dengan rumus Correlations Coeficients Pearsons. Validitas di dalam penelitian ini menggunakan construct validity, dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah score untuk masing- masing variabel. Suatu item pada kuesioner disebut valid jika koefisien korelasinya positif dan signifikan (Ghozali, 2006).

b. Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2009) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

2. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016: 188) dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

3. Uji hipotesis

1. Uji t

Yaitu uji untuk mempengaruhi variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila t hitung $>$ t table, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila t hitung $<$ t table, maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variabel terikat Y dapat dipengaruhi oleh variabel bebas X. Besarnya koefisien determinasi adalah $0 < r^2 < 1$ bila nilai koefisien determinasi lebih kecil atau sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variabel dari Y secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh X. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat usaha industri kecil rotan Kecamatan Rumbai

Di Kecamatan Rumbai tepatnya di jalan Yos Sudarso banyak ditemui gerai kerajinan rotan yang merupakan salah satu usaha industri kecil yang menggunakan keterampilan tangan manusia dengan cara mengolah bahan baku rotan menjadi berbagai macam kerajinan yang memiliki nilai jual seperti kuda-kudaan, kursi goyang, lemari rak, kursi tamu, keranjang dan lainnya.

Pendirian usaha industri perabot rotan ini dilatarbelakangi usaha turun menurun dari keluarga dan pengrajin yang bekerja juga dari keluarga yang sedari kecil sudah diajarkan mengayam rotan. Usaha industri rotan ini sudah

mendapatkan perhatian dari pemerintah dengan memberikan pelatihan kepada pengrajin setiap enam bulan sekali.

Rotan yang digunakan oleh pengrajin merupakan rotan yang setengah jadi yang siap olah. Jenis-jenis rotan yang digunakan adalah rotan getah, rotan danar, rotan semambu dan rotan sega. Adapun rotan pabrikan yang digunakan seperti rotan manau.

Perabot rotan Razat merupakan salah satu industri kecil pengrajin rotan yang berada di Jalan Yos Sudarso Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru yang didirikan oleh pemiliknya bapak Andi pada tahun 2018. Berawal dari usaha keluarga dan sekarang membuka usaha sendiri dengan memiliki 2 orang pengrajin dimana setiap pengrajin mampu menyelesaikan 7 set kerajinan.

Perabot rotan Rafi didirikan pada tahun 2005 oleh pemiliknya bapak Ferizal di Jalan Yos Sudarso, perabot rotan rafi memiliki 5 orang pengrajin dimana setiap pengrajinnya mampu menyelesaikan 4 set kerajinan dengan skill otodidak.

Perabot rotan Kirana merupakan industri kerajinan rotan yang berdiri pada tahun 2007 oleh Dewi Murniati yang berlokasi di Jalan Yos Surdaso, Kelurahan Meranti, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru. Saat ini perabot rotan kirana sudah melayani penjualan untuk dalam dan luar kota.

Perabot rotan kirana memiliki 4 orang pengrajin dengan tugas yang berbeda. Pembagian tugas pengrajin seperti merakit rangka, menganyam dan mengecat. Proses pembuatan bisa memakan waktu kurang lebih 1-7 hari. Perabot

rotan kirana tidak hanya menjual dan memproduksi tapi juga melayani service kursi rotan. Produk kerajinan yang tersedia di perabot rotan kirana mulai dari perabotan rumah tangga, seperti meja, kursi, lemari rak, dan keranjang buah, hingga mainan anak-anak seperti kuda-kudaan dan ayunan.

Perabot rotan Elsindo merupakan industri kerajinan rotan yang berada di jalan Yos Sudarso Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru yang didirikan oleh Bapak Sugianto pada tahun 2010. Berawal dari membantu usaha keluarga kini telah memiliki usaha sendiri dengan modal awal Rp.5 juta dengan kegigihan dan bekerja keras ia pun mampu membuka toko yang berkompetensi dibidang rotan.

Perabot rotan elsindo memiliki 20 orang pengrajin. Pengrajin yang dipekerjakan rata-rata lulusan SMA sederajat. Mereka dilatih mengenal rotan hingga diajarkan bagaimana proses pembuatan, mulai dari pembuatan anyaman sederhana hingga perabotan yang butuh kemampuan dan keahlian dalam berkreasi. Perabot rotan elsindo telah mendapat kepercayaan dari berbagai pihak baik di dalam negeri maupun luar negeri, kini perabot rotan memiliki cabang dengan nama perabot rotan dona yang dikelola oleh anak perempuannya.

Produksi rotan elsindo antara lain kursi goyang, tudung saji, pembatas ruangan, pring rotan, cup lampu, ayunan bayi, keranjang parcel, meja, kursi, dll yang semuanya terbuat dari rotan alami/sintesis.

Perabot rotan Atang didirikan pada tahun 1993 oleh Atmajaya Etang, yang berlokasi di jalan Yos Sudarso, Kelurahan Sri Meranti, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru. Perabot Atang mengklaim jadi satu-satunya perabot rotan yang masih

melestarikan properti rotan dengan model jadul. Perabot rotan atang memiliki 3 orang pengrajin, dimana setiap pengrajin mampu menyelesaikan 6 set kerajinan/orangnya

Berikut daftatr tabel nama usaha industri kecil rotan Dijalan Yos Sudarso Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru :

Tabel 4.1

**Daftar nama usaha industri, nama pemilik,
dan tahun berdirinya industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru**

NO	Nama usaha industri	Nama pemilik	Tahun berdiri
1.	Perabot rotan Razat	Andi	Tahun 2018
2.	Perabot rotan Rafi	Ferizal	Tahun 2005
3.	Perabot rotan Kirana	Dewi Murniati	Tahun 2007
4.	Perabot rotan Elsindo	Sugianto	Tahun 2010
5.	Perabot rotan Atang	Atmajaya Etang	Tahun 1993

**sumber: Data survey industri rotan di daerah rumbai*

4.2 Stuktur organisasi industri kecil rotan

Organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki satu tujuan yang sama, saling menggerakkan dan memiliki sarana untuk mencapai tujuan tersebut dengan adanya suatu koordinasi.

Struktur organisasi adalah susunan komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan fungsi atau kegiatan yang berbeda kemudian diintegrasikan. Selain

itu, struktur organisasi juga memperlihatkan arus interaksi dalam organisasi yang memutuskan, memerintah, menjawab dan melaksanakan pekerjaan.

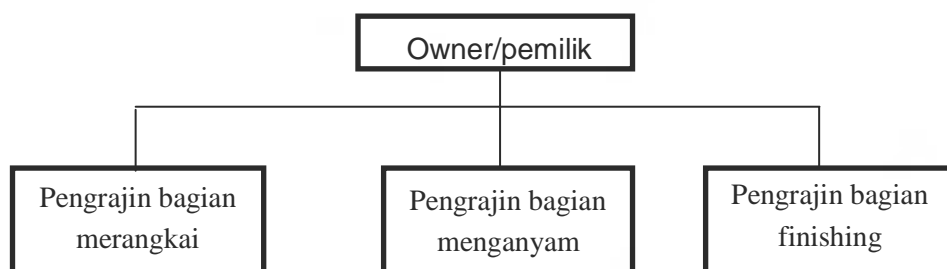
Struktur organisasi pada umumnya digambarkan dalam suatu bagan yang disebut bagan organisasi. Bagan organisasi adalah gambar struktur organisasi yang formal. Dalam gambar tersebut ada garis-garis (instruksi dan koordinasi) yang menunjukkan kewenangan dan hubungan komunikasi formal, yang tersusun secara hierarkis.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, industri kecil kerajinan rotan di Kecamatan Rumbai belum memiliki struktur organisasi secara tertulis, akan tetapi secara umum gambaran mengenai struktur organisasi industri kecil pengrajin rotan adalah struktur organisasi fungsional. Organisasi fungsional merupakan jenis struktur organisasi dimana pembagian kerja dilakukan berdasarkan fungsi pada masing-masing kelompok. Industri kecil pengrajin rotan di Kecamatan Rumbai telah melakukan pembagian tugas dalam kegiatan operasionalnya, meskipun pembagian tersebut masih tergolong sederhana.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Industri Kecil Pengrajin Rotan di Kecamatan Rumbai



Dalam struktur organisasi ada beberapa bagian dan tugas masing-masing di dalamnya antara lain :

1. Owner/pemilik

Owner memiliki tugas untuk mengembangkan usaha dan menemukan peluang atau terobosan baru. Owner harus mendelegasikan tugas-tugas sebelumnya kepada pengrajin. Dengan mendelegasikan tugas kepada pengrajin, maka owner dapat fokus pada pengembangan usaha, seperti melakukan terobosan baru atau memperluas area pemasaran.

2. Pengrajin bagian merangkai

Pengrajin memiliki tugas membuat kerangka sesuai dengan model desainnya.

3. Pengrajin bagian menganyam

Pengrajin memiliki tugas membentuk produk sesuai dengan kerangka yang tersedia.

4. Pengrajin bagian finishing

Pengrajin memiliki tugas pengamplasan untuk menghilangkan bulu-bulu rotan, membersihkan permukaan dari debu, minyak lilin, dan mengurangi kandungan air pada rotan dengan cara pemanasan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden usaha industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	25	73,52
2.	Perempuan	9	26,48
Jumlah		34	100

**Sumber: Data olahan 2021*

Pada data diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 73,52%, jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 26,48%. Hal ini menggambarkan bahwa usaha industri rotan di Kecamatan Rumbai banyak mempekerjakan pengrajin berjenis laki-laki.

5.1.2 Responden berdasarkan usia

Pada tabel berikut ini dapat dilihat berdasarkan umur masing-masing responden usaha industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	21-30	14	41,18
2	31-40	13	38,23
3	41-50	7	20,59
Jumlah		34	100

**Sumber: Data olahan 2021*

Pada data diatas dapat dilihat bahwa usia pengrajin dari 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 41,18%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau

38,23%, usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 20,59%. Hal ini menggambarkan bahwa usaha industri rotan di Kecamatan Rumbai banyaknya pengrajin yang berusia 21-30 tahun.

5.1.3 Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenjang pendidikan para pengrajin usaha industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	34	100
Jumlah		34	100

Sumber : Data olahan 2021

Pada data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan SD sebanyak 0 orang atau 0%, responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 0 orang atau 0% dan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak atau 100%, 34 orang. Hal ini menggambarkan bahwa usaha industri rotan di Kecamatan Rumbai banyaknya pengrajin yang jenjang pendidikannya tamatan SMA.

5.1.4 Responden berdasarkan lama bekerja

Pada tabel berikut ini dapat dilihat lama bekerjanya para pengrajin usaha industri kecil rotan di Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 tahun	5	14,70
2	> 1 tahun	29	85,30
Jumlah		34	100

*Sumber : Data olahan 2021

Pada data diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang atau 14,70%, responden yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 29 orang atau 85,30%. Hal ini menggambarkan bahwa usaha industri rotan di Kecamatan Rumbai banyaknya pengrajin yang bekerja lebih dari 1 tahun.

5.2 Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner penelitian akan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 sampel yang dalam proses selanjutnya diperoleh nilai (df) $34-2$ adalah 32 dan nilai df 32 dengan α 5% adalah 0,3388.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1	0,79	0,3388	Valid

2	X2	0,63	0,3388	Valid
3	X3	0,82	0,3388	Valid
4	X4	0,82	0,3388	Valid
5	X5	0,78	0,3388	Valid
6	X6	0,90	0,3388	Valid
7	X7	0,80	0,3388	Valid
8	X8	0,90	0,3388	Valid
9	X9	0,71	0,3388	Valid
10	X10	0,75	0,3388	Valid
11	X11	0,60	0,3388	Valid

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui jika nilai *Corrected item total corelation* pada variabel motivasi lebih besar dibandingkan 0,3388 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,73	0,3388	Valid
2	Y2	0,79	0,3388	Valid
3	Y3	0,80	0,3388	Valid
4	Y4	0,82	0,3388	Valid
5	Y5	0,75	0,3388	Valid
6	Y6	0,87	0,3388	Valid
7	Y7	0,81	0,3388	Valid

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui jika nilai *Corrected item total corelation* pada variabel kinerja lebih besar dibandingkan 0,3388 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat reliabel adalah dengan menguji *Cronbach's alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika $a \geq 0,60$ maka hasil dikatakan reliabel.

Tabel 5.7 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,93	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,90	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Berikut adalah hasil deskriptif dari tanggapan responden mengenai motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

5.3.1 Analisis deskriptif variabel motivasi

Berikut adalah hasil tanggapan dari responden berdasarkan item pertanyaan yang tertera di kuesioner penelitian mengenai motivasi sesuai dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

5.3.1.1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dinilai sebagai kebutuhan dasar karena harus terpenuhi agar tetap bertahan hidup. Indikator kebutuhan fisiologis antara lain sandang, pangan dan papan. Berikut hasil jawaban responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis.

a. Sandang

Sandang merupakan kebutuhan manusia yang sifatnya universal. Artinya, kebutuhan akan sandang segera timbul begitu seorang lahir dan tetap merupakan kebutuhan selama seseorang hidup, tidak peduli dimana seorang bermukim.

Apabila kemampuan ekonomi seseorang masih rendah, kebutuhan sandangnya akan dipuaskan sekedarnya saja, dalam arti jumlah dan mutu. Akan tetapi bila kemampuan ekonomi seseorang meningkat, pemuasan kebutuhan akan

sandangpun biasanya ditingkatkan, baik dalam arti jumlahnya maupun mutunya.

Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai sandang :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Saya terdorong untuk bekerja
karena penghasilan yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan akan
sandang.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	32	94,11
2	Setuju	2	5,89
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang (94,11%), responden yang menjawab setuju berjumlah 2 orang (5,89%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan akan sandang dapat memotivasi untuk bekerja.

b. Pangan

Seseorang yang kemampuan ekonominya masih rendah, kebutuhannya akan pangan biasanya masih sangat sederhana dan pemuasnyapun biasanya

dilakukan dengan kriteria “asal kenyang” akan tetapi bila kemampuan memuaskan kebutuhan akan pangan meningkat, biasanya pendekatan yang tadinya kuantitatif diusahakan berubah menjadi pendekatan yang kualitatif. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai pangan :

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya dapat, bisa memenuhi kebutuhan akan pangan.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	29,41
2	Setuju	24	70,59
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (29,41%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (70,59%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa penghasilan yang diterima bisa memenuhi kebutuhan akan pangan.

c. Papan

Seseorang yang tingkat perekonomiannya rendah, kebutuhan akan papan dapat dikatakan masih sangat sederhana, dalam arti sekedar terlindung dari panas matahari, hujan dan kelembaban udara malam hari. Akan tetapi apabila kemampuan seseorang meningkat, ia akan terdorong untuk memikirkan pemuasan kebutuhan pangan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus. Bahkan apabila kemampuan seseorang sangat tinggi, pemuasan yang bersifat kuantitatif dan kualitatif itu meningkat pula. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai papan :

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya terima dapat saya simpan untuk memenuhi kebutuhan rumah saya.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	29,41
2	Setuju	24	70,59
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (29,41%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (70,59%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa penghasilan yang diterima dapat disimpan untuk memenuhi kebutuhan akan rumah.

5.3.1.2 Rasa aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah terpenuhi, perhatian dapat diarahkan ke kebutuhan keselamatan. Keselamatan ini termasuk mendapatkan rasa aman dari setiap jenis ancaman fisik, kehilangan dan merasa terjamin.

a. Perlakuan adil

Seseorang akan terganggu apabila dia ditegur oleh atasannya di hadapan orang banyak sehingga mengakibatkannya “kehilangan muka”. Perlakuan demikian mengakibatkan harga diri seseorang turun. Seorang pekerja akan menerima teguran atasannya dengan ikhlas apabila dilakukan dengan cara yang tepat, misalnya dalam situasi “empat mata” apalagi bila diterapkan secara adil dalam arti semua orang yang berbuat kesalahan yang sama mendapatkan teguran yang serupa pula. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai perlakuan adil :

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai saya mendapatkan perlakuan yang sama antar pengrajin.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	29,41
2	Setuju	24	70,59
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (29,41%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (70,59%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa semua pengrajin mendapatkan perlakuan yang sama ditempat kerja.

b. Jaminan keselamatan atau jaminan kecelakaan dalam bekerja

Organisasi mengambil berbagai langkah pengamanan seperti dipekerjakannya para petugas keamanan (satpam), keharusan tamu untuk melaporkan kedatangannya dan lain sebagainya yang kesemuanya menunjukkan bahwa manajemen pada umumnya memandang penting untuk memberikan rasa aman bagi para karyawan melaksanakan tugas masing-masing. Pengecekan

terhadap alat-lat yang digunakan adalah contoh lain dari tindakan pengamanan. Diasuransikannya para karyawan yang melaksanakan tugas-tugas tertentu, terutama mereka yang tingkat resiko okupasinya tinggi.

Keamanan juga menyangkut apa yang biasa disebut sebagai “*Security of tenure*”. Artinya terdapat jaminan bahwa seseorang tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan berbagai tindakan yang sangat merugikan organisasi. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan atau jaminan kecelakaan dalam bekerja :

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai saya terdorong untuk bekerja karena adanya jaminan keselamatan dalam bekerja

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	6	17,65
2	Setuju	28	82,35
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (17,65%), responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (82,35%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang

(0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa terjaminnya keselamatan dalam bekerja dapat memotivasi orang untuk bekerja .

5.3.1.3 Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Berikut hasil jawaban responden mengenai indikator sosial.

a. Hubungan yang baik antar pekerja.

Dalam sebuah organisasi karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik antara sesama karyawan dan pemimpin. Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hal-hal yang positif terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar pekerja :

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai saya menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan owner maupun dengan sesama pengrajin.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase
----	--------------------	-----------	------------

			(%)
1	Sangat setuju	11	32,35
2	Setuju	23	67,65
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang (32,35%), responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang (67,65%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa komunikasi yang baik mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

b. Saling membantu

Manusia merupakan makhluk pribadi sekaligus makhluk sosial. kerja sama merupakan proses sosial dimana di dalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai saling membantu :

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai jika saya membutuhkan bantuan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	6	17,65
2	Setuju	28	82,35
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (17,65%), responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (82,35%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa hubungan sosial antara pengrajin dapat memotivasi untuk bekerja.

5.3.1.4 Penghargaan

Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Berikut jawaban responden mengenai indikator penghargaan.

a. Pemberian insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pekerja untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan

ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para pekerja.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pekerja. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi guna memadai para pekerja yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pengrajin untuk bekerja lebih baik agar kinerja pengrajin dapat meningkat. Berikut hasil tanggapan responden mengenai pemberian insentif :

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai owner memberikan insentif jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	11	32,35
2	Setuju	23	67,65
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang (32,35%), responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang (67,65%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa memberikan insentif sebagai penghargaan dapat memotivasi untuk bekerja.

b. Pujian / pengakuan

Pujian adalah bentuk *reinforcement* yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang tepat dapat dijadikan sebagai alat motivasi. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai pujian/ pengakuan :

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai selama ini owner mengakui dan menghargai hasil kerajinan saya.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	9	26,48
2	Setuju	25	73,52
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (26,48%), responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang (73,52%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa mengakui akan hasil kerja dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik.

5.3.1.5 Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan demikian, seseorang dapat memberikan kinerja yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional.

a. Pengembangan diri

Pengembangan diri yang dimaksud adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan kinerja serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan melakukan berbagai aktivitas. Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, meningkatkan rasa percaya diri dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya pelatihan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai pengembangan diri :

Tabel 5.17

Tanggapan responden mengenai saya diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan kerampilan kerja.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	8	23,52
2	Setuju	26	76,48
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (23,52%), responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang (76,48%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa mengembangkan kemampuan pengrajin dapat meningkatkan motivasi.

b. Berkreatifitas dalam bekerja.

Berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden mengenai berkreatifitas dalam bekerja :

Tabel 5.18

Tanggapan responden mengenai saya diberikan kesempatan untuk berkreatifitas dalam bekerja.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	35,30
2	Setuju	22	64,70
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (35,30%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (64,70%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa diberikannya kesempatan untuk berkreaktifitas dapat meningkatkan semangat kerja.

Tabel 5.19

Hasil rekapitulasi variabel motivasi

No	INDIKATOR	Klasifikasi jawaban					Jumla h
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya	10	24	-	-	-	34

	terima mampu memenuhi kebutuhan akan sandang.						
2	Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya dapat, bisa memenuhi kebutuhan akan pangan	10	24	-	-	-	34
3	Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya terima dapat saya simpan untuk memenuhi kebutuhan rumah saya	10	24	-	-	-	34
4	Saya mendapatkan perlakuan yang sama antar pengrajin.	10	24	-	-	-	34
5	Saya terdorong untuk bekerja karena adanya jaminan keselamatan dalam bekerja.	6	28	-	-	-	34
6	Saya menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan owner maupun dengan sesama pengrajin.	11	23	-	-	-	34
7	Jika saya membutuhkan bantuan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.	6	28	-			34
8	Owner memberikan insentif jika saya mampu	11	23	-	-	-	34

	menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.						
9	Selama ini owner mengakui dan menghargai hasil kerajinan saya.	9	25	-	-	-	34
10	Saya diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan terampilan kerja.	8	26	-	-	-	34
11	Saya diberikan kesempatan untuk berkreaitifitas dalam bekerja.	12	22	-	-	-	34
Jumlah		103	271	0	0	0	374
Total skor		515	1.084	0	0	0	1.599

Sumber : data olahan 2021

Nilai maksimal = $5 \times 11 \times 34 = 1.870$

Nilai minimal = $1 \times 11 \times 34 = 374$

Skor maksimal – skor minimal = 1.870 – 374 = 299

item 5

Untuk mengetahui nilai kelas interval pada variabel motivasi maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Sangat setuju = 1571 - 1869

Setuju = 1272 - 1570

Ragu-ragu = 973 - 1271

Tidak setuju = 674 - 972

Sangat tidak setuju = 374 - 673

Dari deskripsi nilai interval pada variabel motivasi diatas dapat disimpulkan jika total skor dari variabel motivasi (X) sebesar 1599, dalam kategori sangat setuju dengan rentang skor sebesar 1571 - 1869.

5.3.2 Analisis deskriptif variabel kinerja

Hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan pada variabel kinerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas dan waktu.

5.3.2.1 Kualitas

a. Kerapian dalam bekerja

Kerapian merupakan hal penting dalam bekerja terutama sebagai pengrajin rotan, dimana kerapian menjadi penentu tetili atau tidaknya pengrajin dalam bekerja. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja :

Tabel 5.20

**Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga kerapian
dalam mengerjakan tugas.**

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	35,30
2	Setuju	22	64,70
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (35,30%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (64,70%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas.

b. Ketelitian dalam bekerja

Ketelitian merupakan salah satu modal utama setiap pekerjaan, ketelitian memungkinkan pekerjaan seseorang lebih cermat dan akurat. Ketelitian sangat diperlukan di dunia kerja, seseorang dengan ketelitian yang tinggi diharapkan dapat mengendalikan diri pada saat bekerja dalam tekanan agar hasil yang didapat tetap konsisten dan stabil. Selain itu, ketelitian seseorang sangat berkaitan dengan

konsentrasi, kesiagaan dan kemampuan diri dalam mengukur kecepatan bekerja.

Brikut tabel hasil tanggapan responden mengenai ketelitian daalam bekerja :

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas saya dengan teliti.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	29,41
2	Setuju	24	70,59
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (29,41%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (70,59%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin bekerja dengan dengan teliti.

c. Kecakapan dalam bekerja

Kemampuan untuk mengerjakan suatu aktivitas secara berulang yang sama dan berkesenambungan dalam waktu sesingkat mungkin. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja :

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai saya terampil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	13	38,23
2	Setuju	21	61,77
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (38,23%), responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (61,77%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin terampil dalam bekerja.

5.3.2.2 Kuantitas

a. Melakukan pekerjaan sesuai target

Sudah menjadi sebuah prosedur standar organisasi untuk memberikan target. Hal ini dapat memacu akselerasi pekerjaan para pekerja. Dibalik target selalu ada punishment dan reward yang akan diberikan oleh organisasi. Target kerja akan memberikan manfaat positif untuk perkembangan diri pekerja seperti

pekerjaan lebih efektif dan cepat selesai dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai target :

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	35,30
2	Setuju	22	64,70
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (35,30%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (64,70%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target industri.

b. Berinisiatif untuk mencapai target yang ditetapkan

Pekerja yang mempunyai inisiatif adalah pekerja yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan. Pekerja yang inisiatif tidak akan menunggu perintah dahulu untuk berbuat, mereka berbuat melebihi dari yang diperintahkan. Selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai berinisiatif untuk mencapai target yang ditetapkan :

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai saya berinisiatif untuk mencapai target yang ditetapkan

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	35,30
2	Setuju	22	64,70
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

*Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (35,30%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (64,70%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin mengerjakan pekerjaan sesuai jumlah siklus aktivitas yang dilakukan.

5.3.2.3 Waktu

a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja memiliki standart waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya : ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan :

Tabel 5.25

Tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	15	44,11
2	Setuju	19	55,89
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (44,11%), responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang (55,89%), responden yang menjawab ragu-ragu

berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 rang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin mengerjakan pekerjaan tepat akan waktu yang sudah ditentukan.

b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal

Kemampuan yang dimiliki oleh pengrajin untuk melakukan perencanaan, penggerakan melalui memprioritaskan, menjadwalkan, melaksanakan sebuah kegiatan sehingga sebuah pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal :

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai saya dapat memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.

No	Jawaban alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	29,41
2	Setuju	24	70,59
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		34	100%

**Sumber: Data olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (29,41%), responden yang menjawab

setuju berjumlah 24 orang (70,59%), responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 0 orang (0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa pengrajin mengoptimalkan waktu bekerjanya sebaik mungkin.

Tabel 5.27
Hasil rekapitulasi variabel kinerja

No	INDIKATOR	Klasifikasi jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas.	12	22	-	-	-	34
2	Saya mengerjakan tugas saya dengan teliti.	10	24	-	-	-	34
3	Saya terampil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	13	21	-	-	-	34
4	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target.	12	22	-	-	-	34
5	Saya berinisiatif untuk mencapai target yang ditetapkan.	12	22	-	-	-	34
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	15	19	-	-	-	34

7	Saya dapat memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.	10	24	-	-	-	34
Jumlah		84	154	0	0	0	238
Total skor		420	616	0	0	0	1036

Sumber : Data olahan 2021

Nilai maksimal = $5 \times 7 \times 34 = 1190$

Nilai minimal = $1 \times 7 \times 34 = 238$

Skor maksimal – skor minimal = 1190 – 238 = 190

Item 5

Untuk mengetahui nilai kelas interval pada variabel kinerja maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Sangat setuju = 999 - 1200

Setuju = 809 - 998

Ragu-ragu = 619 - 808

Tidak setuju = 429 - 618

Sangat tidak setuju = 238 – 428

Dari deskripsi nilai interval pada variabel kinerja diatas dapat disimpulkan jika total skor dari variabel kinerja (Y) sebesar 1190, dalam kategori sangat setuju dengan rentang skor sebesar 999 - 1200.

5.4 Hasil penelitian dan pembahasan

5.4.1 Regresi linier sederhana

Gambar dibawah adalah hasil uji analisis regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Gambar 5.1 Persamaan regresi linier sederhana

Coefficients (KINERJA)						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19.42	5.55	.00	3.50	.001	
MOTIVASI	.23	.12	.33	2.00	.054	

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan :

$$Y = 19,42 + 0,23X$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi sederhana dari variabel B bertanda positif. Hal ini bearti jika variabel motivasi (X) ditingkatkan maka akan berdampak terhadap kinerja. Untuk motivasi (X) menunjukkan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.23 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi 1% maka variabel kinerja akan meningkat 23%.

5.4.2 Koefisien korelasi dan Determinasi

5.4.2.1 Koefisien korelasi

Gambar 5.2 Hasil Uji Korelasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.33	.11	.08	2.57

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan jika nilai R sebesar 0,33 artinya pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 33% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.4.2.2 Determinasi

Nilai R square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini dihasilkan nilai R square sebagai berikut :

Gambar 5.3 Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.33	.11	.08	2.57

Sumber : Olahan data pspp

Dari gambar diatas dapat diketahui lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,11 artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi dalam penelitian ini sebesar 11% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengrajin.

5.4.3 Uji hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indenpenden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$t \text{ tabel} = 34 - 1 - 1 : 0,05/2$$

$$t \text{ tabel} = 2,03693$$

Gambar 5.4 Analisis Uji Hipotesis Penelitian

Coefficients (KINERJA)					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.42	5.55	.00	3.50	.001
MOTIVASI	.23	.12	.33	2.00	.054

Sumber : Olahan data pspp

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai t hitung (2,00) > t tabel (1.69389) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,054 = 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan. Maka Ha

diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin rotan Kecamatan Rumbai.

5.5 Pembahasan hasil penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan hasil tanggapan responden didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,00 > 1,69389$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak, yakni motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru).

Skor presentase tertinggi pada variabel motivasi berada pada dimensi kebutuhan sosial dengan indikator hubungan yang baik antar pekerja dan dimensi kebutuhan dengan indikator pemberian insentif, hal ini dikarenakan hubungan yang baik sangat menentukan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, hubungan yang baik harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh pekerja didalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerja, maka organisasi harus memberikan insentif

kepada pengrajinnya. Dengan hal ini yang membuat motivasi pengrajin meningkat.

Skor terendah pada variabel motivasi berada pada dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan indikator berkreatifitas dalam bekerja, hal ini dikarenakan pengrajin hanya mengikuti model yang ada dipasaran sehingga kurangnya minat untuk berkreatifitas dalam bekerja.

Skor tertinggi pada variabel kinerja berada pada dimensi waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang yang ditentukan, hal ini dikarenakan dengan mengelola waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan pekerjaan selesai tepat waktu, sehingga mengurangi kesalahan karena terburu-buru dalam bekerja.

Skor terendah pada variabel kinerja berada pada dimensi kualitas dengan indikator kerapian dalam bekerja, hal ini dikarenakan banyaknya permintaan sehingga pengrajin kurang memperhatikan kerapian dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Mufidah dan Raisa Fitri (2019) dengan judul Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja UMKM di kota Pasuruan, Sonang Sihotang (2009) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Kiat, M.Trihudyanto dan Heri Purwanto (2018) dengan judul Pengaruh motivasi, kompetensi dan orientasi berwirausaha terhadap kinerja usaha pada sentra Umkm pande besi di Winosobo dan Khusus

Rahmining (2007) dengan judul Pengaruh motivasi, kedisiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja perajin di sanggar batik sayu wiwit banyuwangi.



BAB VI

PENUTUP

Pada bagian ini akan disampaikan kesimpulan dan saran yang dapat dihasilkan dari penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai).

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin rotan (studi pada industri kecil pengrajin rotan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru) .
2. Skor presentase tertinggi pada variabel motivasi berada pada dimensi kebutuhan sosial dengan indikator hubungan yang baik antar pekerja dan dimensi kebutuhan dengan indikator pemberian insentif, hal ini dikarenakan hubungan yang baik sangat menentukan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Skor terendah pada variabel motivasi berada pada dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan indikator berkreatifitas dalam bekerja, hal ini dikarenakan pengrajin hanya mengikuti model yang ada dipasaran sehingga kurangnya minat untuk berkreatifitas dalam bekerja.
4. Skor tertinggi pada variabel kinerja berada pada dimensi waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang yang ditentukan, hal ini dikarenakan dengan mengelola waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan pekerjaan selesai tepat waktu, sehingga mengurangi kesalahan karena terburu-buru dalam bekerja.
5. Skor terendah pada variabel kinerja berada pada dimensi kualitas dengan indikator kerapian dalam bekerja, hal ini dikarenakan banyaknya permintaan sehingga pengrajin kurang memperhatikan kerapian dalam bekerja. Skor terendah pada variabel kinerja berada pada dimensi kualitas dengan indikator kerapian dalam bekerja, hal ini dikarenakan banyaknya permintaan sehingga pengrajin kurang memperhatikan kerapian dalam bekerja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan diatas, sehingga saran-saran yang dapat penulis berikan :

1. Bagi industri kecil rotan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dalam kebutuhan fisiologiis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri yang meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan bidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan motivasi dan kinerja.
3. Bagi pihak lain untuk menyempurnakan hasil penelitian ini sebaiknya peneliti yang akan datang meneliti seluruh industri kecil pengrajin rotan yang berada di Kecamatan Rumbai dengan variabel-variabel penelitian yang lebih sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Abid. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bordir di Kecamatan Bangil. *Thesis*.
- Aldo Herlambang, M. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Amirullah. (2005). Pengaruh sifat dan motivasi usaha dalam kaitannya dengan pertumbuhan usaha. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 61-68.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Pt perkebunan nusantara X (pabrik gula) Djombang baru). *jurnal administrasi bisnis*, 2-5.
- E, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.

- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, d. (2009). *Organizational : Behavior, Structur, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Griffin. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 7*. Jakarta Pusat: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi : Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herbert, T. T. (1981). *Dimentions of organization behavior. second edition*. New York: Macmillan Publishing dan Co Inc.
- Herminarto Sofyan, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Penerapannya Dalam Penelitian*. Yogyakarta: UNY press.
- Herminarto Sofyan, H. B. (2019). *Teori motivasi dan penerapannya dalam penelitian*. Yogyakarta: UNY Press.
- Indriyani, V. O. (2013). Analisa Pengaruh Motivasi Berwiraswasta dan Inovasi Produk Terhadap Pertumbuhan Usaha Kerajinan Gerabah di Lobok Barat. *Program Manajemen Bisnis*, 1.
- Iswanto, Y., & Yusuf, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: Universitas terbuka, kementerian pendidikan nasional.
- Leon, J. A. (2008). *Teaching Psychology of Entrepreneurship*. Madrid.
- Luthans. (1997). *Organizational behavior*. Singapore: McGrawHill International. Mathlis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, A. (1990). *A Hand Book Personnel Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Cetakan keempat.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Cetakan keempat. Remaja Rosdakarya.
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Manajemen SDM abad 21 kajian tentang sumber daya manusia secara filsafat, ekonomi, sosial, antropologi, dan politik*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Prof. Dr. J. Winardi, S. (2008). *Motivasi dan pemotivasian*. Jakarta: Rajawali pers.

- Putra, R. A. (2016). Pagaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja pengrajin toko silungkang art center Padang . *Jurnal Ekobistek* 3 (1).
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusydi, M. (2018). *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Orbit Publishing.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV sinar agung*. Surabaya: AGORA Vol. 5, No. 3.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sitohang, S. (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Setra Industri Kecil Tenun Kiat. *Ekuasi*, 61-65.
- Spenser, L. M. (1993). competence at work: models for superior performance. *John Wiley dan Sons Inc*.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (*Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta*), 662-663.
- Suhartini, Y. (2015). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada industri kerajinan kulit di manding, bantul, yogyakarta). *pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan*, 662-663.
- Sulastrri, T. (2007). Hubungan motivasi berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen. *Jurnal Optimal*, 13-21.
- Tulus, M. A. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku panduan mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.