

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
MAJU BERSAMA MMTc MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

DANIEL HUTAPEA

168600348



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
MAJU BERSAMA MMTC MEDAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Daniel Hutapea

168600348

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal 10 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

(Dr.Salamiah Sari Dewi, S.Psi.,M.Psi)

Ketua Sidang

(Hasanuddin Ph.D)

Sekretaris

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi.Psikolog)

Penguji Tantu

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar sarjana

tanggal 10 Januari 2023

Kepala Bagian Fakultas Psikologi



(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

10 Januari 2023

MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Dr. Hasanuddin Ph.D
2. Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi
3. Hairul Anwar Daljimuntha, S.Psi, M.Si
4. Andy Chaqira, S.Psi, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daniel Hutapea

NPM : 168600348

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan aturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



168600348

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : Daniel Hutapea
NPM : 168600348
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Maju Bersama MMTc Medan,**

Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Januari 2023

Yang menyatakan:



Daniel Hutapea

MOTTO

“Keep Trying Luck Seeker!”

“Mengapakah engkau melihat selumbar di mata saudaramu, sedangkan balok di dalam matamu tidak engkau ketahui?”-Perkataan Yesus Kristus (Matius 7:3)



PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga saya bisa berada di posisi ini. Tidak lupa untuk berdoa dan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang saya kasihi dan sangat saya sayangi khususnya kepada bapak dan mamak saya yang telah memberi dukungan kepada saya sayangi khususnya kepada bapak dan mamak saya yang telah memberi dukungan kepada saya dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan teruntuk adik-adikku yang memberikan setiap dukungan, dan begitu juga saya berterimakasih untuk diri saya yang sudah berjuang menyelesaikan skripsi ini dengan begitu banyak rintangan yang saya lalui.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 08 Januari 1998 dari Bapak Rudi Hutapea dan Ibu Joice Tobing. Penulis merupakan putra pertama dari 4 bersaudara.

Tahun 2016 penulis dari SMA Negeri 5 Medan, dan pada tahun 2016 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di kelas A3 (2016).



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN MAJU BERSAMA MMTC MEDAN

Daniel Hutapea

168600348

Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi

Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan maju bersama MMTC Medan. Motivasi kerja merupakan dorongan dan faktor yang melatarbelakangi tingginya kinerja seorang karyawan. Tipe penelitian ini adalah kuantitatif korelasi. Sampel berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja dan skala kinerja karyawan dengan model skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang signifikan, dimana nilai koefisien (r_{xy}) = 0,608; $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$; koefisien determinan (r^2) = 0,370; ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37%. Sedangkan hasil hipotetik dan empirik motivasi kerja (hipotetik 125 < empirik = 161,75), dan untuk kinerja karyawan tergolong tinggi (hipotetik = 30 < empirik = 35,41). Maka hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja, Karyawan

THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND EMPLOYEES PERFORMANCE AT MAJU BERSAMA MMTc MEDAN

Daniel Hutapea

168600348

Department Of Educational Psychology

University of Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between work motivation and employee performance at maju bersama mmTC medan. Work motivation is the drive and factor behind the high performance of employees. This type of research is quantitative correlation. The employees involved in the sample were 50 people, with the sampling technique using total sampling. The data on this study uses a scale, named as work motivation and employees performance with the likert scale model. The data analysis technique in the study uses Pearson's product moment correlation technique. Based on the results of the study, there is a correlation between work motivation and employees performance, where the value of coefficient (r_{xy}) = 0,608; $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$; determinant coefficient (r^2) = 0,370; this indicates that work motivation contributes to employees performance in 37%. While the results of hypothesis and empirical work motivation support ($125 < \text{empiric hypothesis} = 161,75$), and for employees performance is relatively high (hypothesis = 30 < empirical = 35,41). The hypothesis of this study was accepted.

Keywords: Work motivation, Employees, Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Maju Bersama MMTC Medan”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk, dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Psi, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog. Selaku Wakil Dekan Bid. Akademik.
5. Ibu Dr.Salamiah Sari Dewi, S.Psi.,M.Psi. Selaku pembimbing utama saya dan yang telah memberikan saya dukungan dan penuh sabar membimbing saya selama ini.
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi. Selaku pembimbing dua saya yang memberikan dukungan selama ini buat saya.
7. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi.Psikolog Selaku sekretaris yang memberikan dukungan selama ini buat saya.
8. Bapak Fery selaku Assistant Store Manager Maju Bersama MMTC Medan yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian di Maju Bersama MMTC Medan
9. Bapak/Ibu Dosen dan Staff pegawai Fakultas dan perpustakaan Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan baik selama saya meminta pertolongan perihal aktivitas saya selaku mahasiswa Psikologi di Universitas Medan Area.
10. Orang tua, adik-adik, dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan buat saya agar saya lulus sebagai mahasiswa psikologi.
11. Sahabat-sahabat saya Immanuel,Renaldo, Alwin, Alwi, Iqbal hidayat, Iqbal Handoko, Raja, yang selama ini mengisi pengalaman hidup saya,

keceriaan, dukungan, dan ada di kondisi sulit saya, mereka adalah sahabat terbaik. Semoga akan selalu bersama dan sukses bersama.

12. Teman-teman kelas A3 2016 yang juga menjadi pelengkap cerita hidup saya sebagai mahasiswa psikologi Universitas Medan Area, banyak hal yang sudah dilalui bersama, semoga akan selalu bersama dan sukses bersama.
13. Kepada seluruh pihak yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu namanya, terimakasih atas bantuan, dukungan, dan waktu yang selama ini diberikan untuk saya.
14. Terimakasih untuk Daniel Hutapea, diri saya sendiri telah berjuang menyelesaikan skripsi dan kuliah ini dengan segala rintangan panjang yang telah saya lewati.



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah.....	9
C.Batasan Masalah.....	10
D.Rumusan Masalah	11
E.Tujuan Penelitian	11
F.Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A.Karyawan	13
1.Pengertian Karyawan.....	13
B.Kinerja Karyawan.....	14
1.Pengertian Kinerja Karyawan	14

2. Status Karyawan.....	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	17
4. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	19
5. Ciri-Ciri Kinerja Karyawan	21
C. Motivasi Kerja	21
1. Pengertian Motivasi Kerja	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	27
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	29
E. Kerangka Konseptual.....	30
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Subjek Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Validitas dan Reliabilitas.....	36
G. Analisis Data.....	38
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kacah Penelitian.....	41
1. Sejarah	41
B. Persiapan Penelitian.....	42
1. Persiapan Administrasi	42
2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	44
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49

1. Uji Asumsi	50
2. Hasil Perhitungan Analisis Product Moment	51
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
E. Pembahasan	55
BAB V Kesimpulan dan Saran	59
A. Simpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



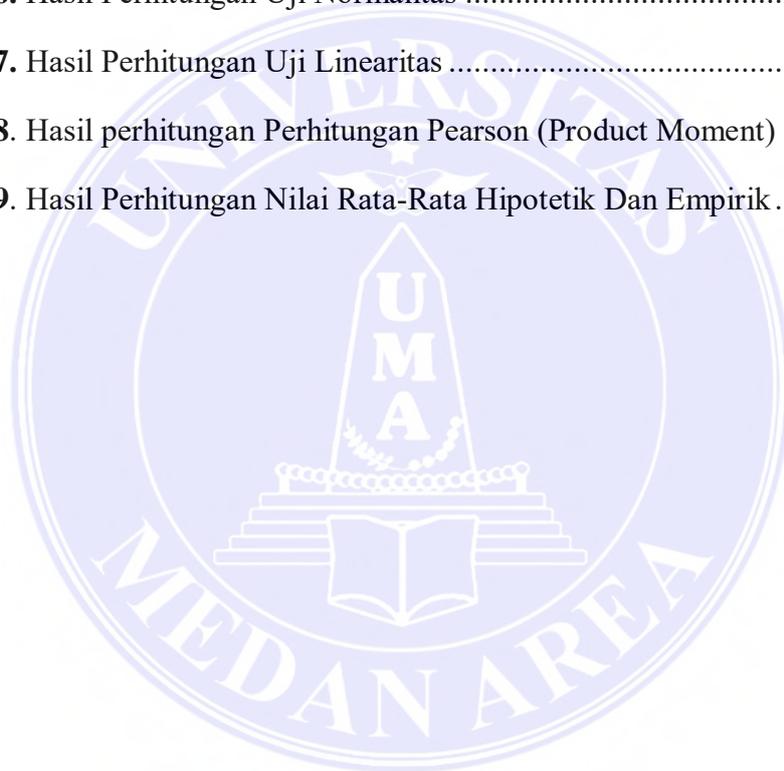
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Motivasi Kerja.....	54
Gambar 2. Kurva Kinerja Karyawan.....	55
Gambar 3. Surat Izin Penelitian	89
Gambar 4. Surat Izin Balasan Penelitian	90



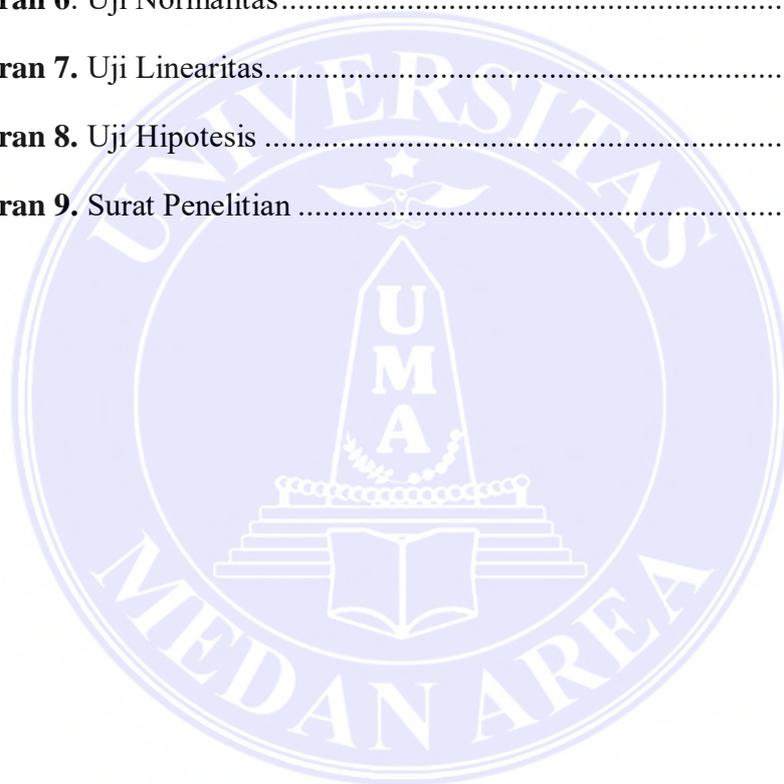
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Maju Bersama MMTC Medan	41
Tabel 2. Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	45
Tabel 3. Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja Sesudah Uji Coba.....	46
Tabel 4. Distribusi Butir Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba	47
Tabel 5. Distribusi Butir Skala Kinerja Karyawan Sesudah Uji Coba.....	47
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	50
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	51
Tabel 8. Hasil perhitungan Perhitungan Pearson (Product Moment)	52
Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Skala Motivasi Kerja.....	64
Lampiran 2. Angket Skala Kinerja Karyawan.....	66
Lampiran 3. Data Penelitian Motivasi Kerja	68
Lampiran 4. Data Penelitian Kinerja Karyawan.....	72
Lampiran 5. Uji Validitas dan Realibitas	80
Lampiran 6. Uji Normalitas.....	86
Lampiran 7. Uji Linearitas.....	87
Lampiran 8. Uji Hipotesis	88
Lampiran 9. Surat Penelitian	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk memperoleh keperluan hidup, seseorang wajib membagi waktu untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari yang dikerjakan. Pekerjaan adalah keharusan bagi setiap manusia jika ingin melangsungkan kehidupannya. Meskipun beberapa orang ada yang memperoleh sesuatu hal dengan cara yang tidak terpuji. Namun bekerja dengan makna yang sebenarnya dan tidak menyimpang tentunya keinginan individu, cuma saja tidak tiap individu mempunyai pekerjaan karena beberapa hal yang menjadi kendala masing-masing.

Dalam pekerjaan baik profesi yang kita jalani tentunya menuntut tanggung jawab pada kita yang telah memilih buat bekerja pada suatu lembaga baik itu swasta ataupun pemerintahan. Dengan kita bertanggung jawab dapat juga menentukan sejauh mana kepercayaan atasan kerja terhadap kita. Bagi orang-orang yang bekerja, jenis pekerjaan, posisi pekerjaan atau jabatan juga memberikan dampak dan juga tanggung jawab yang berbeda-beda bagi mereka. Apabila jabatan seseorang adalah menjadi pimpinan perusahaan di sebuah perusahaan maka tugas pimpinan perusahaan adalah terkait dengan surat masuk dan keluar, pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan surat tersebut agar tidak terjadi hal yang akan menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Pimpinan perusahaan juga sering mengadakan rapat, baik diundang maupun mengundang. Tentu juga jabatan sebagai pimpinan perusahaan memiliki

tanggung yang jauh lebih besar dibandingkan jabatan lainnya, karena segala keputusan ada pada pimpinan perusahaan.

Lain hal apabila jabatan seseorang adalah sebagai karyawan. Apabila memberikan tanggung jawab yang besar, jelasnya industri akan membenarkan karyawan dalam membawa pekerjaan dan tanggung jawabnya itu. Dalam melakukan tanggung jawab pada dasarnya diuraikan pada pekerjaan serta tugas umumnya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab telah mendetail sedemikian rupa. Sasarannya agar mudah memahami suatu aspek pekerjaan. Ketika seorang karyawan bergabung dalam industri sehingga pegawai tersebut harus konsekuen agar dapat patuh pada perintah, juga agar taat pada pengarahan yang diserahkan dari industri, karena mereka terikat dalam industri.

Keharusan pegawai terhadap industri yang selanjutnya ialah keharusan dalam perihal kepatuhan atau ketaatan. Seseorang pegawai hendaknya memegang konsekuensi loyalitas serta dedikasi terhadap perusahaan. Apabila kinerja karyawan mengecewakan dan tidak memberikan kinerja yang maksimal, maka hal yang wajar jika karyawan diberi teguran atau peringatan agar dapat bekerja lebih baik lagi sebagaimana semestinya.

Namun apabila karyawan mengulang kembali kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya, maka wajar atasan memecat karyawan. Hal ini adalah hal yang sering terjadi di lingkungan pekerjaan, mendapat teguran, menerima sanksi, lain lagi kasusnya apabila karyawan tidak dapat bekerja secara profesional. Maksudnya disini adalah, apabila karyawan tidak dapat memposisikan dirinya sebagai karyawan dan memposisikan dirinya diluar dari lingkungan pekerjaan.

Seperti membawa persoalan pribadi sebagai motif dari tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Maka dari itu untuk menjadi karyawan diharapkan agar dapat menjaga profesionalitas nya di lingkungan kerja. Produktivitas karyawan Menurut Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanyaMangkunegara (2009).

Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja karyawan, bukan hanya hasil yang telah mereka capai. Sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan menghubungkan atribut yang terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, adalah salah satu arti penilaian kinerja, menurut Schuler dan Jackson (1996).

Hal ini terjadi pada fenomena di pasar swalayan Maju Bersama MMTc Medan. Karena zaman sekarang masyarakat ketika belanja kebutuhan harian, mereka lebih percaya dan merasa aman jika berbelanja di ritel-ritel, pasar swalayan, atau supermarket yang sudah mempunyai nama, seperti lokasi yang akan saya teliti disini adalah pasar swalayan Maju Bersama MMTc Medan.

Peran pasar swalayan seperti ini lebih kepada menyediakan kebutuhan harian masyarakat seperti kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman hingga pakaian dalam. Saat ini pasar swalayan Maju Bersama ini sudah banyak menyebar di berbagai daerah di kota Medan, terkhusus daerah perkotaan. Tentunya pasar swalayan ini bersaing dengan ritel-ritel yang lain yang tidak kalah banyaknya. Tentu setiap ritel-ritel memiliki strategi dan keunggulannya masing-masing agar dapat bersaing satu sama lain.

Saat ini pasar swalayan Maju Bersama telah tersebar di beberapa lokasi seperti MMTC, Mangkubumi, Glugur, Marendal, Martubung, Krakatau, Letda Sudjono, dan Denai. Pihak pasar swalayan Maju Bersamaberusaha membagikan pelayanan yang cepat, bermutu serta aksesibilitas yang mudah untuk konsumen di dekat toko mereka. Terlepas dari banyaknya cabang dari suatu ritel, selain harga produk dan kelengkapan produk yang mereka sediakan, orang-orang yang ikut mengambil bagian dan partisipasi di dalamnya adalah komponen utama dalam kemajuan bisnis ritel ini.

Upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan, serta ketepatan pengiriman yang memenuhi atau melebihi harapan konsumen Tjiptono, merupakan contoh kualitas layanan (2001). Saat melaksanakan teknik bidang usaha barang ataupun pelayanan, jasa yang bagus merupakan poin yang sangat penting sebab mutu jasa mempunyai ikatan yang kuat pada ketetapan pembelian. Agar industri mampu bertahan serta berkompetisi dengan kompetitor lain, maka jasa yang bagus harus diutamakan.

Peneliti melakukan observasi dan juga wawancara terhadap karyawan-karyawan di pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan. Banyaknya target penjualan yang harus tercapai dalam satu hari, cukup membuat para karyawan mendapat tekanan secara psikologis dan berdampak kepada motivasi kerja mereka. Menurut observasi yang dilakukan peneliti, karyawan tampak melakukan tugasnya dengan tenang, dan tidak tampak seperti sedang diburu target di raut wajah mereka. Namun, beberapa karyawan ada yang terlihat cuek melayani konsumen dan beberapa karyawan lain terlihat letih dalam melayani.

Terdapat kejadian dimana konsumen komplain tentang penukaran produk yang salah pilih, namun tidak dibolehkan oleh karyawan karena konsumen tersebut sudah membuang struk belanja. Peneliti mengamati karyawan yang memegang peran pada bagian kasir, karyawan tersebut dapat mengontrol diri dan tahan terhadap ucapan kasar yang dilontarkan oleh konsumen. Karyawan tersebut juga sudah bertindak cukup tegas, untuk tidak membenarkan hal tersebut terjadi. Begitu besarnya peran karyawan dalam melayani konsumen dan mempertahankan konsumen agar selalu berlangganan di pasar swalayan mereka, tentu ini membutuhkan kreativitas masing-masing karyawan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan dan nyaman.

Pimpinan perusahaan juga berperan untuk membangun kepercayaan diri karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan serta melatih mental karyawan agar disiplin serta bertanggung jawab atas kinerja mereka. Terlepas dari pelayanan seorang karyawan, yang juga merupakan manusia biasa, ada kalanya karyawan merasa jenuh, tidak semangat, lelah, sehingga tidak dapat melakukan pelayanan yang maksimal dan memuaskan konsumen. Hal ini bisa terjadi akibat kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada hasil kinerja mereka. Tentu hal ini tidak hanya dialami oleh karyawan supermarket saja, namun juga seluruh karyawan atau pegawai di setiap perusahaan ada.

Sebagai pasar swalayan, maka pasar swalayan Maju Bersama telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat di kota Medan. Lepas dari itu, peneliti memperoleh informasi dari wawancara yang peneliti lakukan di pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan, pada tanggal 20 November 2020. Berikut adalah

pernyataan karyawan Maju Bersama MMTC Medan yang berinisial M (perempuan 20 tahun) terkait pertanyaan soal motivasi kerja yang peneliti berikan.

“Motivasi itu penting, memang gak semua orang bisa menerima motivasi ya karena kan setiap orang beda-beda menyikapinya. Yang jelas motivasi penting sih, sangat berpengaruh untuk kemajuan kita bekerja. Pernah ribut antar karyawan karena kerjanya gak maksimal dan gak mencapai terget penjualan kami per hari. Sering juga bang menghadapi konsumen yang komplain, tapi ya konsumen adalah raja, jadi gausa terlalu dibawa ke hati omongannya, yang penting bersyukur karena semua pekerjaan itu berat kalau kita mengeluh, tapi bisa lebih ringan kalau kita bersyukur”

Adapun informasi dari lapangan yang peneliti peroleh dari salah satu karyawan Maju Bersama MMTC Medan yang berinisial S (perempuan 26 tahun), sebagaimana disini karyawan mengatakan.

“Kalau kami disini kalau dari atasan jarang dapat motivasi, gak tiap hari, kebetulan disini aku pemimpinnya jadi biasanya motivasi itu kita lakukan sebelum memulai kegiatan,itu kita lakukan waktu briefing. Motivasi disini pastinya untuk mendapatkan penghasilan dan mendapatkan jenjang karir.Untungnya gaji kami cocok sama tugas-tugas yang dikasih bos bang. Walaupun gampang-gampang susah, tapi diusahakan semaksimal mungkin bang kerjanya. Pernah waktu itu kurang semangat bang, kayak jenuh gitu, tapi gak lama, biasanya itu karena kecapean. Motivasi itu penting lah bang, karena kan kalau gak ada motivasi melakukan pekerjaan itu jadi kurang semangat”

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, apabila motivasi yang dipegang masing-masing karyawan selalu dapat menjadi pendorong niat dan semangat dalam melakukan aktivitasnya. Adapun kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Bagi Hasibuan (2006) apabila mencakupi sektor kemampuan selaku selanjutnya: Ketaatan, loyalitas disini maksudnya adalah pegawai diharapkan setia untuk bekerja di dalam perusahaan dan didukung dengan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan info yang peneliti peroleh dari wawancara bersama *Assistant Store Manager* Maju Bersama MMTC Medan, kinerja karyawan Maju Bersama MMTC selalu ada baik buruk nya, dan juga adanya kenaikan dan penurunan performa kerja setiap hari nya dari masing-masing karyawan. Dijelaskan bahwa, tidak ada sistem penilaian kinerja berupa angka ataupun huruf terhadap karyawan. Melainkan, *assistantstore manager* akan memberikan peneguran jika menemukan karyawan yang kinerja nya kurang baik. Sebagai contoh, barang tidak disusun di dalam rak, sementara barang tersebut ada di gudang, *price tag* pada barang tidak ada, dan tanda promo tidak ada. Karyawan dengan kinerja yang baik, memiliki kontrak selama 2 tahun, dan bagi karyawan yang melakukan kesalahan yang sangat fatal, akan dipecat. Diketahui juga bahwa kerjasama tim antar karyawan terbilang baik, meskipun ada kalanya karyawan memiliki suasana hati yang kurang baik, dan berdampak bagi kinerja nya. Hal ini bisa disebabkan faktor internal karyawan maupun faktor lingkungan kerja.

Hasil kerja, perusahaan mengharapkan hasil kinerja yang baik dari karyawan agar sesuai dengan target atau harapan perusahaan. Kejujuran, Perusahaan mengharapkan karyawan yang berani jujur tentang apapun yang berkaitan dengan persoalan kerja. Kepemimpinan, Karyawan juga dibimbing agar memiliki jiwa kepemimpinan agar nanti dapat diandalkan kelak ketika diganti ke jabatan yang lebih tinggi. Kepribadian, Karyawan harus menunjukkan kepribadian yang baik dalam berhadapan dengan pimpinan perusahaan ataupun konsumen. Kedisiplinan, Kedisiplinan adalah hal yang wajib dimiliki setiap orang. Terkhusus bagi karyawan. Salah satu nya adalah taat peraturan dan tidak terlambat bekerja. Kreativitas, Karyawan juga harus memiliki kreativitas nya masing-masing dalam

melayani konsumen agar konsumen tertarik membeli dan menjadi pelanggan tetap. Kerjasama, Karyawan tidak boleh mementingkan ego nya sendiri, namun harus mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja dan menjalin kekompakan. Prakarsa, Karyawan yang baik harus memiliki inisiatif atau tindakan yang tanpa diperintah sudah mengerti apa yang sebaiknya dilakukannya sebagai karyawan. Kecakapan dan Tanggung Jawab, Karyawan memiliki kelebihan tertentu yang membuatnya lebih unggul dalam satu hal dengan rekan kerja yang lain. Juga karyawan harus memiliki tanggung jawab atas apa yang diperbuat dan diterimanya.

Setiap manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan mereka puas dengan pekerjaan mereka. Pada akhirnya, kepuasan kerja adalah konsep subjektif. Tingkat kepuasan setiap orang akan berbeda berdasarkan seperangkat nilai pribadi mereka. Ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap orang itu unik.

Motivasi seseorang dalam bekerja juga ada kaitannya dengan kepuasan kerja seorang pegawai. Tidak ada aturan universal apakah seseorang puas atau tidak puas. Itu semua tergantung pada bagaimana orang itu menafsirkan keharmonisan atau ketidaksesuaian antara keinginannya dan hasilnya. Hal ini juga dapat ditarik kesimpulan bahwa, jika seorang individu tidak merasa puas dengan pengalaman yang diterima dari pekerjaannya, maka motivasi individu tersebut juga akan rendah.

Maka hubungannya dengan Motivasi adalah Kinerja Karyawan akan terdorong untuk lebih tinggi apabila motivasi kerja juga tinggi. Begitu banyak

tekanan yang didapatkan karyawan dalam menjalankan beban pekerjaannya. Hal ini dapat berakibat buruk bagi individu karyawan tersebut maupun perusahaan. Tekanan yang berlebihan dapat mengakibatkan *stress* dan berdampak pada penurunan kinerja seseorang.

Satu atau lebih faktor berinteraksi dengan karyawan di tempat kerja untuk mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Suwatno dan Priansa, 2011). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi individu, menurut Mangkunegara (2000).

Robbins (2006), proses memotivasi diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan menentukan tingkat usaha, fokus, dan kegigihan seseorang. Motivasi, dari Munandar (2004), adalah kebutuhan untuk memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun motivasi kerja, menurut S.P. Hasibuan (2005), ini semua tentang meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja. moral, yang mendorong karyawan untuk bekerja sama, menjadi produktif, dan melakukan upaya terbaik mereka dalam mengejar tujuan bersama.

Bersumberkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, sehingga saya tertarik ingin meneliti “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pasar Swalayan Maju Bersama MMTC Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Bersumberkan latar belakang tersebut ditemukan jika begitu banyak tekanan yang diterima karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dimulai dari Kinerja karyawan yang rendah yang disebabkan oleh beberapa penyebab seperti,

atasan yang buruk, bentrok kepribadian antar sesama karyawan, tidak cocok dengan tim, tidak adanya transparansi di dalam lingkup kerja sehingga karyawan berpotensi menimbulkan asumsi yang belum tentu benar kenyataannya, dan lain sebagainya. Hal-hal ini berdampak kepada motivasi kerja karyawan. Sebab, karyawan akan tampak berseri melayani konsumen apabila menanamkan motivasi kerja di dalam dirinya disaat bekerja. Tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan stress dan menurunkan performa karyawan. Salah satu pelayanan karyawan yang baik adalah dengan bersikap ramah kepada konsumen. Karyawan akan lebih semangat jika tetap diberikan motivasi sebelum mengawali aktivitas dan sesudah melakukan aktivitas. Hal ini terjadi disebabkan kurangnya motivasi karyawan dan banyaknya tekanan atau beban yang diterima disaat bekerja yang melebihi kapasitas karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2005) terdapat sebagian aspek yang pengaruhi kemampuan, ialah aspek keahlianserta aspek dukungan.

C. Batasan Masalah

Bersumber pada penjelasan yang ada dalam latar belakang permasalahan serta pengenalan permasalahan tersebut, peneliti memfokuskan perhatian pada kajian tentang motivasi kerja yang diterima oleh karyawan dengan kinerja karyawan di pasar swalayan Maju Bersama Medan. Dalam hal ini, peneliti akan perlu memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan-karyawan.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, sehingga peneliti bisa merumuskan masalah pokok selaku berikutnya: Apakah terdapat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pasar Swalayan Maju Bersama MMTC Medan?

E. Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah tersebut, maka riset ini bertujuan guna mengetahui: Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Maju Bersama MMTC Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapat dari riset ini merupakan selaku selanjutnya:

1. Manfaat teoritis
 - a. Psikologi industri dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini, yang dapat membantu memajukan pengetahuan ilmiah di lapangan.
 - b. Bagi psikolog, temuan penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi atau panduan untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi karyawan

Riset ini diharapkan bisa menyumbangkan informasi serta wawasan mengenai bagaimana bernilainya motivasi kerja yang diterima karyawan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil riset ini bisa memberikan masukan untuk pihak industri tentang berartinya motivasi kerja yang diterima pekerja dengan kinerja karyawan. Maka perusahaan dapat mempertimbangkan apakah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sudah baik demi kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi subjek penelitian adalah karyawan-karyawan yang bekerja di pasar swalayan Maju Bersama MMTc Medan. Untuk lebih mengenal lebih jelas apa yang dimaksud dengan karyawan, berikut beberapa pendapat ahli mengenai pengertian dari karyawan. Menurut Hasibuan (2003) Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Maka berdasarkan uraian pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang menjual jasa atau produk hasil buah pemikiran dan tenaga, dan mendapatkan bayaran yang sudah ditetapkan sedari awal, dan usia nya dapat berkisar antara 15-64 tahun. Adapun tugas seorang karyawan yaitu bertugas sesuai dengan yang sudah

ditentukan oleh seorang pimpinan atau atasannya sesuai dengan jabatan karyawan itu masing-masing.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Sedarmayanti (2009), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangkamencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

Menurut Simamora (2004) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: Tujuan, Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Ukuran, Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap

tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Penilaian, Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Maka berdasarkan teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud pelaksanaan dari tugas yang telah diberikan oleh seorang atasan kepada karyawan, sesuai dengan posisi yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

2. Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank Mangkunegara (2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah/gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya.

Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan

secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah

mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari Kemampuan potensi (*IQ*) dan Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud

mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

3) Faktor Supervisi Kepemimpinan

Menurut Saparuddin (2007) Supervisi Kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervisi kepemimpinan berupa Pembinaan yang terus menerus, pengembangan kemampuan profesional pegawai, perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

Dari paparan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan (*ability*) yang mana ini terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Faktor motivasi, yaitu suatu dorongan yang ada dalam diri seorang karyawan yang membuatnya terpacu untuk bekerja. Dan juga Supervisi kepemimpinan dengan melakukan pembinaan yang terus menerus, pengembangan kemampuan profesional pegawai, dan perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

4. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan; Kesetiaan disini maksudnya adalah karyawan diharapkan setia untuk bekerja di dalam perusahaan dan didukung dengan kinerja yang baik pula.
- 2) Hasil Kerja; Perusahaan mengharapkan hasil kinerja yang baik dari karyawan agar sesuai dengan target atau harapan perusahaan.
- 3) Kejujuran; Perusahaan mengharapkan karyawan yang berani jujur tentang apapun yang berkaitan dengan persoalan kerja.
- 4) Kepemimpinan; Karyawan juga dibimbing agar memiliki jiwa kepemimpinan agar nanti dapat diandalkan kelak ketika diganti ke jabatan yang lebih tinggi.
- 5) Kepribadian; Karyawan harus menunjukkan kepribadian yang baik dalam berhadapan dengan pimpinan perusahaan ataupun konsumen.
- 6) Kedisiplinan; Kedisiplinan adalah hal yang wajib dimiliki setiap orang. Terkhusus bagi karyawan. Salah satunya adalah taat peraturan dan tidak terlambat bekerja.
- 7) Kreativitas; Karyawan juga harus memiliki kreativitas nya masing-masing dalam melayani konsumen agar konsumen tertarik membeli dan menjadi pelanggan tetap.
- 8) Kerjasama; Karyawan tidak boleh mementingkan ego nya sendiri, namun harus mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja dan menjalin kekompakan.

- 9) Prakarsa; Karyawan yang baik harus memiliki inisiatif atau tindakan yang tanpa diperintah sudah mengerti apa yang sebaiknya dilakukannya sebagai karyawan.
- 10) Kecakapan dan Tanggung Jawab; Karyawan memiliki kelebihan tertentu yang membuatnya lebih unggul dalam satu hal dengan rekan kerja yang lain. Juga karyawan harus memiliki tanggung jawab atas apa yang diperbuat dan diterimanya.

Menurut Bernandin & Russell (dalam Riani 2011) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu;

- 1) Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pribadi.
- 4) Kreativitas, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
- 5) Kerjasama, kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) Kualitas personal, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja karyawan adalah berdasarkan perilaku, hasil, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, inisiatif dan kualitas personal.

5. Ciri-Ciri Kinerja Karyawan

Adapun ciri-ciri kinerja yang baik menurut Sedarmayanti

(2001:51) yaitu:

- 1) Memiliki kepercayaan diri,
- 2) Memiliki tanggung jawab,
- 3) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan,
- 4) Memiliki pandangan ke depan,
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan,
- 6) Mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah,
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan,
- 8) Kemampuan menunjukkan potensi diri.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Munandar (2004) Motivasi adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan

tertentu. Sementara menurut S.P. Hasibuan (2005) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Maka dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan diri untuk dapat memacu semangat diri seseorang dalam beraktivitas, bekerja, dan mencapai hasilnya yang diinginkan. Menurut David McClelland adapun kebutuhan dasar yang memotivasi seorang individu untuk berperilaku yaitu, kebutuhan untuk sukses, kebutuhan ini merupakan keinginan manusia untuk mencapai prestasi, reputasi, dan karier yang baik. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini adalah keinginan manusia untuk membina hubungan dengan sesamanya, mencari teman yang bisa menerimanya, ingin dimiliki oleh orang-orang sekelilingnya, dan ingin memiliki orang-orang yang bisa menerimanya. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini adalah keinginan seseorang untuk bisa mengontrol lingkungannya, termasuk memengaruhi orang-orang sekelilingnya. Tujuannya adalah agar bisa mengarahkan dan mengatur orang lain.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan (2004), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsik

a. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa karyawan adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa

diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2) Faktor ekstrinsik

a. Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b. Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa

keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

d. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk

meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pertama terdiri dari faktor intrinsik termasuk di dalam ini prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, juga tanggung jawab, Pengembangan Potensi Individu. Kedua adalah faktor ekstrinsik, termasuk di dalam ini gaji atau upah, kondisi kerja, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan, hubungan antar kerja, kualitas supervisi.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri perasaan

Keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari kedisiplinan karyawan, daya kombinasi atau imajinasi yang tinggi agar membentuk kerja yang lebih baik, kepercayaan diri karyawan, daya tahan akan tekanan maksudnya mengontrol emosi ketika mendapat tekanan dari tuntutan pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

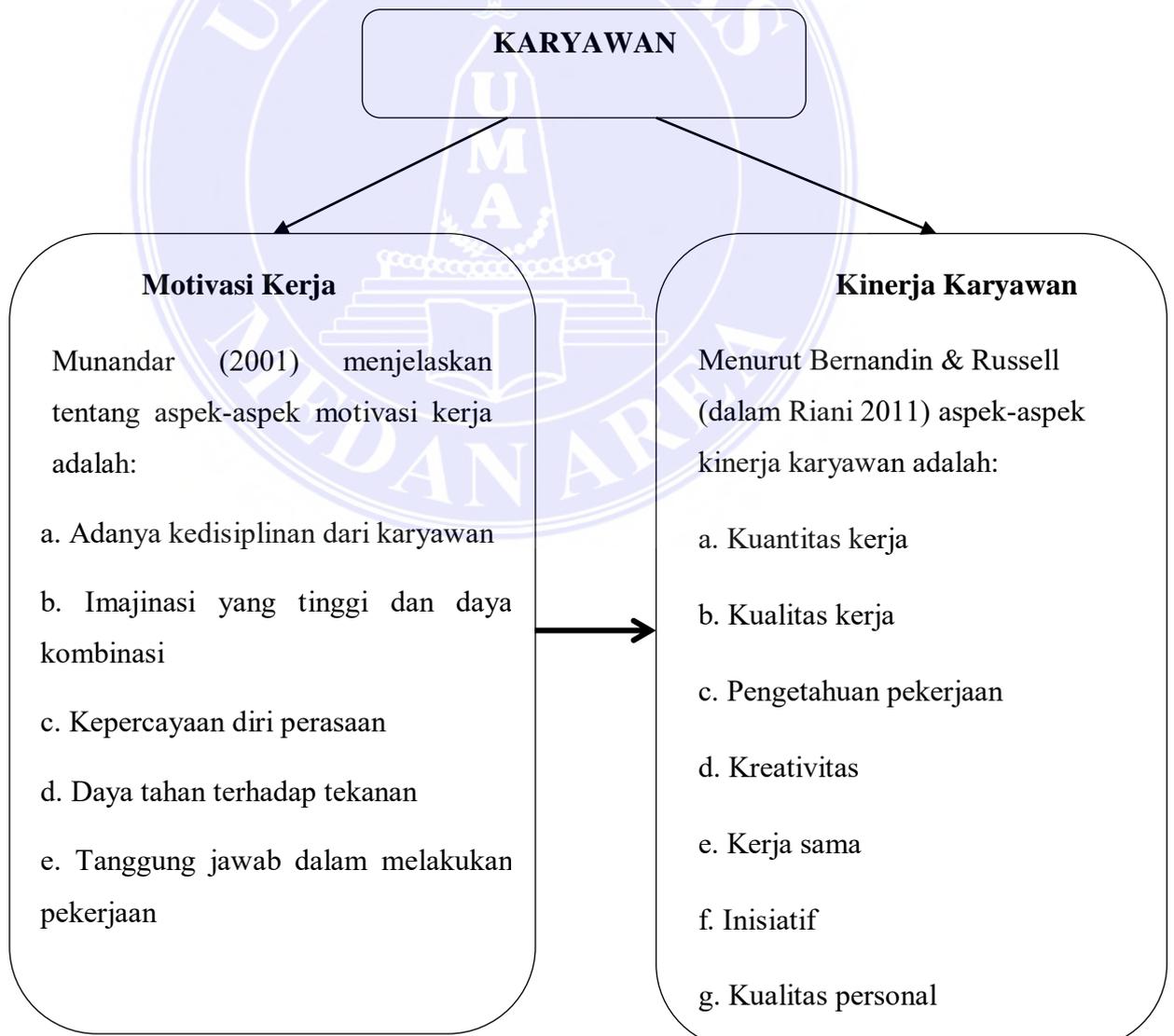
Sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengambil beberapa dari penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang kurang lebih relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Selain itu, peneliti mengharapkan dapat memberikan informasi yang lebih dalam mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sebagai berikut : Octavianasari (2017) melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di UD. Surya Abadi Furniture. UD. Surya Abadi Furniture merupakan sebuah perindustrian yang bergerak dibidang produksi *furniture* atau mebel. Diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan uji hipotesis yang menunjukkan kategori motivasi kerja tergolong tinggi dengan rerata empiric (RE) sebesar 161,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 125. Sedangkan kategori kinerja karyawan tergolong baik dengan rerata empiric (RE) sebesar 35,41 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 30. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien determinan (r^2)= 0,211 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 21,1% dan 78,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor- faktor lain selain motivasi kerja.

Sementara itu, Utari (2005) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Malang. Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan dengan metode kuantitatif.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin buruk kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kasualitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2016).

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti dan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan Sugiyono (2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja adalah variabel yang bebas dan bersifat mempengaruhi, sementara Kinerja Karyawan adalah variabel terikat.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan paparan dari beberapa teori yang dicantumkan pada bab II sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Untuk mengukur kinerja karyawan, Lateiner dan Levine (1993) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari; Keteraturan dan Ketepatan waktu kerja, Kepatuhan terhadap aturan dan sistem kerja, Kualitas dan Kuantitas pekerjaan yang memuaskan, Penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik, Hubungan dan komunikasi yang efektif, Mampu memberikan motivasi dan nilai tambah yang baik, Tanggung jawab.

2. Motivasi Kerja

Demikian juga dengan Motivasi Kerja berdasarkan paparan dari beberapa teori yang dicantumkan pada bab II sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu dorongan diri untuk dapat memacu semangat diri seseorang dalam beraktivitas, bekerja, dan mencapai hasilnya yang diinginkan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan Mangkunegara (2005) mengemukakan 6 (enam) indikator yaitu; Memiliki tanggung jawab yang tinggi, Berani mengambil dan memikul resiko, Memiliki tujuan realistik, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha merealisasikan tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam setiap kegiatan yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2010) Populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi penelitian. Jumlah seluruh karyawan pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan adalah 50 karyawan.

2. Sampel

Sampel ditentukan dengan metode total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi Sugiyono (2009). Dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah 50 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2014). Dipandang dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket tertutup. Menurut Arikunto (2013), angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memilih dengan memberikan tanda centang (✓)

pada kolom atau tempat yang sesuai. Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pasar Swalayan Maju Bersama MMTC Medan. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah: Adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Kepercayaan diri perasaan, Daya tahan terhadap tekanan , Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Kinerja Karyawan

Skala Kinerja Karyawan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Adapun Aspek-aspek kinerja karyawan yang baik menurut Hussein Umar (1997), meliputi beberapa aspek yaitu: Mutu Pekerjaan, Kejujuran Karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang karyawan, Tanggung Jawab, Pemanfaatan Waktu.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur Syofian (2013). Syofian (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut

penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Menurut Syofian (2013) ada beberapa kriteria pengujian validitas yaitu :

- a) Jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3 ($>0,3$)
- b) Jika koefisien korelasi *Product Moment* $>$ r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$.

Syofian (2013) juga menjelaskan tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan tekni *alpa cronbach* yaitu:

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

2) Jumlah varians semua aitem

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

3) Menetapkan nilai varians total

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

4) Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right]$$

Keterangan	:	
r^{11}	:	Koefisien reliabilitas instrumen
$\sum S_1$:	Jumlah varians skor tiap-tiap item
K	:	Jumlah aitem pertanyaan
S_1	:	Varians skor tiap-tiap item
$\sum X_1^2$:	Jumlah kuadrat aitem X_1
$(\sum X_1)^2$:	Jumlah aitem X_1 di kuadratkan
n	:	Jumlah sampel

G. Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen (Motivasi Kerja) dengan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang bersifat interval atau rasio.

Untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment* digunakan rumus:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY}	: Korelasi X dan Y
$\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran x
$\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran y
$\sum XY$: Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan
$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari x
$\sum Y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari y
n	: Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan
X	: Variabel bebas
Y	: Variabel terikat

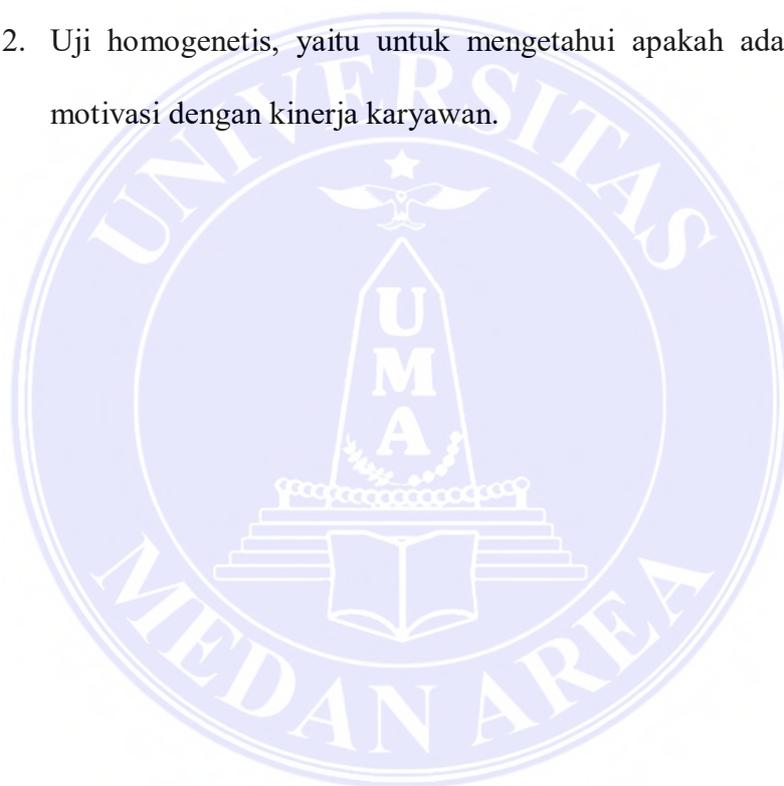
Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (1991), adalah :

1. Statistik bekerja dengan angka angka. Angka angka ini dapat menunjukkan jumlah atau frekuensi nilai atau harga.
2. Statistik bekerja secara objektif, artinya statistik sebagai alat penilai kenyataan yang tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya .
3. Statistik bersifat *universal* artinya dapat digunakan dalam hampir semua penelitian . Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan

hipotesis adalah Annava Satu jalur. Annava satu jalur dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi (variable x) dengan kinerja karyawan (variabel bebas Y) .

Sebelum data dianalisis ,terlebih dahulu uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah ada dari variabel motivasi dengan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini akan dibahas secara rinci dalam bab ini, seperti halnya rekomendasi yang mengikuti dari mereka. Pada bagian pertama, temuan peneliti akan dijelaskan, dan kemudian rekomendasi untuk penelitian di masa depan tentang subjek yang sama akan diberikan.

A. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, maka sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pekerja pada karyawan pasar swalayan Maju Bersama MMTC Medan dimana $r_{xy} = 0,608$; $p = 0,000 < 0,05$. Berarti semakin tinggi motivasi kerjamaka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah juga kinerja karyawan. Bersumber pada hasil riset ini, hingga hipotesis riset ini “diterima”. Ada pula r_{xy} determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) ialah sejumlah 0,361. Membuktikan jika motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan sejumlah 36,1%. Berarti, terdapat 63,9% aspek lain yang memengaruhi dalam riset ini yang tidak nampak semacam faktor kemampuan (*ability*), dan supervisi kepemimpinan.
2. Tingkat umum motivasi dan kinerja karyawan dianggap tinggi. Misalnya, rata-rata empiris motivasi kerja (126,32) lebih tinggi dari rata-rata hipotetis (100), dan motivasi kerja diklasifikasikan sebagai "sangat tinggi" berdasarkan rata-rata empiris pada 112,92. perkiraan nilai yang adil. Lebih dari dua kali lipat perkiraan hipotetiknya 90.

B. SARAN

Berikut ini ialah masukan yang dapat diberikan kepada berbagai pihak sehubungan dengan temuan tersebut:

1. Saran kepada subjek penelitian

Karyawan diharapkan mampu mempertahankan motivasi kerja yang sudah ada dan alangkah baiknya semakin ditingkatkan lagi. Juga diharapkan terus menjaga kondisi kesehatan, agar tidak mengganggu dan mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan juga diharapkan terus saling mendukung dan membantu sesama karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kompak, harmonis, juga dapat bersama-sama mencapai target perusahaan.

2. Saran kepada *Assistant Store Manager*

Assistant Store Manager diharapkan terus mampu membimbing karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam posisi atau jabatan masing-masing karyawan. Juga *Assistant Store Manager* agar selalu dapat membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja, dan menciptakan suasana perasaan yang nyaman. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan percaya diri, nyaman, dan juga melakukan kemampuan terbaik mereka.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Disarankan pada ekspediter berikutnya yang tergugah buat meneliti mengenai motivasi kerja serta kinerja karyawan diinginkan buat bisa memakai variable yang lain yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan supaya riset berikutnya bisa memberi hasil riset yang lebih komplit dan disempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. (2018) *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Jurnal Administrasi Negara* 3(2).
- Anoraga, Pandji. (1992). Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ayuningtyas. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo*. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Chandra & Adriansyah. (2017) *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6 (1).
- Diniekt Utari (2005) Universitas Brawijaya Malang
- Halim & Suryani. (2013). *Pengaruh Keramahan, Kredibilitas Dan Citra Karyawan Terhadap Kedekatan Karyawan Dan Kepuasan Nasabah Produk Tabungan Bank Konvensional Di Surabaya*. *Journal of Business and Banking*. 3(1): 81 – 92.
- Hariyadi. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Berbelanja Di Minimarket (Studi Pada Indomaret Dan Alfamart Di Semarang)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 1 (1): 16-32.
- Husein Umar.; "Studi Kelayakan Bisnis", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaya & Ningsih. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia* (*Jurnal ilmiah manajemen fakultas ekonomi*) 2 (1).
- Mangkunegara .2000, *Prestasi Kerja*, Bumi Cipta:Jakarta
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta.
- Nungkiprasista. (2012) *Analisis Kepuasan Konsumen Pada Mini Market Omi W-mart* (Skripsi) diterbitkan. Fakultas ekonomi. Surakarta. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Putri Octavianasari (2017) Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Permatasari. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pelanggan Minimarket (Studi Kasus pada Pelanggan Minimarket Alfamart Tayu Wetan, Tayu, Pati, Jawa Tengah)*. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawiranata dkk. (2016) *Pengaruh Keramahtamahan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survei Pada Pelanggan Villa Agrowisata Kebun Teh Wonosari Lawang, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis . 32(1)
- Rahayu. (2018) *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt.Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*(Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Applications*, New York : Prentice Hall.
- Rolos dkk. (2018) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* Jurnal Administrasi Bisnis 6 (4).
- Sedarmayanti (2009), *Performance Bisa Diterjemahkan Menjadi Prestasi Kerja, Pelaksanaan Kerja, Pencapaian Kerja, Dan Hasil Kerja*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Subri 2002 *Sistem teknologi informasi* Yogyakarta. Andi Offset
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwatno & Priansa, D. (2011) *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tagala, Mustadin. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Grafindo Persada. Depok.
- Tjiabrata dkk. (2017) *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA, 5 (2).
- Tjiptono, Fandy. (2000). *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi.

ALAT UKUR PENELITIAN

Identitas Responden

Nama:

Umur:

Lama Bekerja:

Jenis Kelamin:

Pendidikan Terakhir:

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda . Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan skor penilaian:

4= Sangat Setuju

3= Setuju

2= Tidak Setuju

1= Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1. Skala Motivasi Kerja

SKALA I : Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hadir di tempat kerja sesuai jadwal masuk kerja				
2	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah				
3	Saya senang mengimprovisasi cara kerja saya agar berjalan lebih mudah				
4	Saya senang memikirkan ide-ide untuk menarik minat konsumen membeli				
5	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat				
6	Saya bersedia menerima apapun sanksi yang diberikan ketika saya melanggar tugas				
7	Saya hadir kapan saja saya mau				
8	Saya bekerja hanya ketika diperintah				
9	Saya malas mengimprovisasi cara saya bekerja				
10	Saya malas memikirkan ide-ide untuk menarik minat konsumen membeli				
11	Saya mencari alasan untuk menghindari dari sanksi atas kesalahan saya				
12	Saya menolak diberi sanksi, baik seringan apapun sanksi tersebut				
13	Saya senang membuat konsep promosi produk				
14	Saya merapikan susunan produk jika saya lihat berantakan				
15	Pekerjaan yang saya lakukan adalah bentuk usaha saya sendiri				
16	Saya dapat mengerjakan tugas yang mendadak				
17	Saya malas memikirkan konsep untuk mempromosikan produk				
18	Saya merapikan susunan produk yang berantakan jika hanya dilihat rekan kerja				
19	Pekerjaan yang saya lakukan harus selalu dibantu oleh rekan kerja				
20	Saya ragu untuk dapat mengerjakan tugas yang mendadak				
21	Saya berani melakukan pekerjaan sesulit				

	apapun yang diberikan atasan				
22	Saya enggan memberikan bantuan ketika kerja				
23	Saya siap memberikan bantuan kapanpun ketika kerja				
24	Saya takut melakukan pekerjaan sulit yang diberikan atasan				
25	Saya bersikap sabar dengan konsumen yang protes				
26	Saya memaklumi jika atasan saya pemarah				
27	Saya optimis mencapai target yang dituntut perusahaan				
28	Saya mengesampingkan ego saya demi kewajiban kerja				
29	Saya membalas protes konsumen dengan emosional				
30	Saya langsung putus asa ketika atasan saya pemarah				
31	Saya pesimis mencapai target yang dituntut perusahaan				
32	Saya mengutamakan ego daripada kewajiban kerja				
33	Saya segera mengepel lantai ketika ada minuman tumpah				
34	Saya pura-pura tidak lihat ada minuman tumpah di lantai				
35	Saya menawarkan bantuan pada konsumen untuk mencari produk				
36	Saya berani bertanggung jawab atas komplain tentang produk kemasan yang rusak				
37	Saya tida mau tahu ketika konsumen bingung mencari produk				
38	Saya memanggil rekan saya untuk menghadapi komplain tentang produk yang rusak				
39	Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan atasan dengan kemampuan saya				
40	Saya meminta bantuan rekan saya menyelesaikan sebagian tugas saya				

Lampiran 2. Skala Kinerja Karyawan

SKALA II :Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan				
2	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja				
3	Saya merasa kuantitas pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan target yang diberikan				
4	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya				
5	Saya mengerjakan tugas tepat waktu				
6	Saya memilih untuk bersantai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
7	Saya bekerja dengan apa adanya				
8	Saya mengerjakan tugas tidak terlalu berpacu pada waktu				
9	Saya cakap menguasai bidang pekerjaan saya				
10	Saya mampu memberikan petunjuk yang benar ketika konsumen bertanya pada saya				
11	Saya sering bingung apa yang akan saya lakukan dalam pekerjaan saya				
12	Saya meminta bantuan rekan kerja saya untuk memberikan petunjuk yang benar kepada konsumen yang bertanya pada saya				
13	Saya menguasai posisi yang ditempatkan atasan pada saya				
14	Saya paham struktur letak lokasi produk				
15	Saya sering kesulitan untuk menjalankan pekerjaan pada posisi yang ditempatkan atasan pada saya				
16	Saya cenderung kesulitan menemukan letak lokasi produk				
17	Saya selalu membuat hal-hal baru atau melakukan inovasi dalam bekerja				
18	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja agar lebih menarik konsumen				
19	Saya senang berinisiatif dan berkreasi				

	dalam bekerja agar pekerjaan lebih mudah dilakukan				
20	Saya membantu rekan kerja yang kesulitan mengerjakan tugas				
21	Saya ikut terlibat dan membantu ketika ada pekerjaan dalam grup kerja				
22	Saya menyusun kembali produk yang berantakan dan jatuh tanpa diperintah				
23	Saya menawarkan bantuan kepada konsumen yang sedang bingung mencari suatu produk				
24	Saya menyambut hangat konsumen yang masuk kedalam toko				
25	Saya berinteraksi dengan konsumen dengan nada suara lembut serta wajah tersenyum				
26	Saya selalu mengucapkan terimakasih atas kunjungan kepada konsumen yang sudah berbelanja				
27	Membuat inovasi atau memikirkan hal-hal baru dalam bekerja, bukanlah kebiasaan saya				
28	Saya malas untuk menuangkan kreatifitas saya dalam bekerja untuk menarik konsumen				
29	Saya cenderung mengikuti cara kerja rekan saya daripada berkreasi sendiri untuk mempermudah pekerjaan				
30	Saya membiarkan rekan kerja yang kesulitan mengerjakan tugas				
31	Saya hanya hadir saja ketika ada pekerjaan dalam grup kerja				
32	Saya membiarkan saja produk yang berantakan dan jatuh kecuali jika rekan saya melihat				
33	Saya mengabaikan konsumen yang sedang bingung mencari suatu produk				
34	Saya mengabaikan konsumen yang masuk ke dalam toko				
35	Saya berinteraksi dengan konsumen dengan nada emosional dan wajah menantang				
36	Saya membiarkan konsumen pergi dengan belanjanya tanpa saya berkata apa-apa				

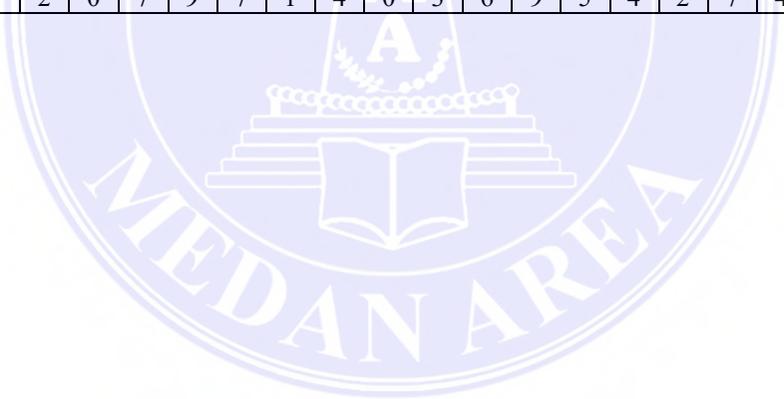
Lampiran 3. Data Penelitian Motivasi Kerja

No	Respon den	M K 1	M K 2	M K 3	M K 4	M K 5	M K 6	M K 7	M K 8	M K 9	M K 1 0	M K 1 1	M K 1 2	M K 1 3	M K 1 4	M K 1 5	M K 1 6	M K 1 7	M K 1 8	M K 1 9	M K 2 0	M K 2 1	M K 2 2	M K 2 3	M K 2 4	M K 2 5	M K 2 6	M K 2 7	M K 2 8	M K 2 9	M K 3 0	M K 3 1	M K 3 2	M K 3 3	M K 3 4	M K 3 5	M K 3 6	M K 3 7	M K 3 8	M K 3 9	M K 4 0	Ju ml ah				
1	B S	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 0 8
2	M D	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1 1 2	
3	W A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1 2 0		
4	N	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	1 3 3		
5	F	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	1 3 6			
6	C T	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1 2 1		
7	M S	4	4	4	1	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1 2 6	
8	M B	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1 2 7	
9	A H	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	1 2 4		
10	W M	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1 2 5		

11	JS	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	119	
12	HT	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	125	
13	NH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	126		
14	RH	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	120		
15	SP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	122		
16	DS	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	120	
17	ME	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	123		
18	AS	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	128	
19	JS	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	118	
20	SR	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	122
21	J	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	128
22	CS	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	142	
23	FH	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
24	MS	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	129	
25	RG	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	130	
26	FY	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	121
27	CT	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	125

28	RH	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	142
29	AP	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
30	DS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	121				
31	RD	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	142	
32	MS	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	1	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	121					
33	N	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	1	1	3	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	121				
34	NA	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	127			
35	NS	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	1	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	2	124		
36	M D	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120		
37	AH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	1	3	2	129				
38	YA	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	119			
39	RC	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	125			
40	WP	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	137	
41	AT	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	128		
42	CI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	153		
43	R	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	125			

44	I	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	2	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	124	
45	AA	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	129	
46	MV	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	127	
47	JE	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
48	C	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	119	
49	A	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	126	
50	PGS	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	147	
JUM LAH		182	167	159	154	165	166	173	159	155	161	152	157	172	157	149	137	151	151	154	155	155	154	155	164	166	166	166	167	156	155	163	165	165	164	167	167	167	167	167	167	167	6316



Lampiran 4. Data Penelitian Kinerja Karyawan

N o	Res pon den	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	K K 8	K K 9	K K 1 0	K K 1 1	K K 1 2	K K 1 3	K K 1 4	K K 1 5	K K 1 6	K K 1 7	K K 1 8	K K 1 9	K K 2 0	K K 2 1	K K 2 2	K K 2 3	K K 2 4	K K 2 5	K K 2 6	K K 2 7	K K 2 8	K K 2 9	K K 3 0	K K 3 1	K K 3 2	K K 3 3	K K 3 4	K K 3 5	K K 3 6	Ju ml ah		
1	BS	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	94
2	MD	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	95
3	WA	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	105	
4	N	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	118
5	F	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	118	
6	CT	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	108
7	MS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	110
8	MB	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	119
9	AH	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	118
10	W M	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	113
11	JS	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	110	
12	HT	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
13	NH	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	114
14	RH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	113	
15	SP	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	88		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

16	DS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	117	
17	ME	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
18	AS	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	116
19	JS	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
20	SR	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
21	J	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	117
22	CS	4	2	2	4	4	3	1	3	3	3	3	1	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	1	3	4	4	4	3	3	4	114	
23	FH	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	115	
24	MS	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	113		
25	RG	3	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	114	
26	FY	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	112	
27	CT	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	105	
28	RH	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	122	
29	AP	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
30	DS	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	105

LAMPIRAN 5. UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS ALAT UKUR PENELITIAN**Reliability****Scale: MOTIVASI KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3.64	.485	50
mk2	3.34	.479	50
mk3	3.18	.560	50
mk4	3.10	.678	50
mk5	3.28	.497	50
mk6	3.12	.627	50
mk7	3.32	.587	50
mk8	3.46	.503	50
mk9	3.18	.629	50
mk10	3.02	.795	50
mk11	3.24	.797	50
mk12	3.14	.881	50
mk13	3.04	.605	50
mk14	3.40	.535	50
mk15	3.14	.495	50
mk16	2.98	.553	50

mk17	2.74	.600	50
mk18	2.62	1.008	50
mk19	3.08	.528	50
mk20	2.80	.535	50
mk21	3.06	.620	50
mk22	3.12	.558	50
mk23	3.18	.691	50
mk24	2.90	.647	50
mk25	3.28	.497	50
mk26	3.24	.431	50
mk27	3.34	.479	50
mk28	3.28	.454	50
mk29	3.28	.573	50
mk30	3.52	.505	50
mk31	3.04	.638	50
mk32	3.18	.691	50
mk33	3.26	.487	50
mk34	3.18	.720	50
mk35	3.08	.566	50
mk36	3.20	.452	50
mk37	3.40	.495	50
mk38	2.96	.638	50
mk39	3.22	.418	50
mk40	2.78	.648	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	122.68	64.916	.377	.801
mk2	122.98	66.551	.169	.806
mk3	123.14	64.490	.366	.800
mk4	123.22	63.930	.342	.801
mk5	123.04	64.488	.422	.799
mk6	123.20	63.755	.394	.799
mk7	123.00	66.939	.085	.809
mk8	122.86	66.613	.150	.807
mk9	123.14	62.858	.486	.796
mk10	123.30	61.439	.484	.795
mk11	123.08	65.789	.130	.810
mk12	123.18	66.069	.088	.813

mk13	123.28	64.696	.312	.802
mk14	122.92	64.728	.359	.801
mk15	123.18	67.171	.084	.808
mk16	123.34	67.453	.037	.810
mk17	123.58	63.922	.398	.799
mk18	123.70	64.255	.175	.811
mk19	123.24	65.941	.219	.805
mk20	123.52	64.500	.386	.800
mk21	123.26	63.829	.392	.799
mk22	123.20	69.184	-.150	.816
mk23	123.14	64.000	.328	.801
mk24	123.42	63.800	.376	.800
mk25	123.04	64.733	.391	.800
mk26	123.08	66.075	.262	.804
mk27	122.98	67.163	.090	.808
mk28	123.04	65.427	.336	.802
mk29	123.04	64.243	.384	.800
mk30	122.80	64.367	.429	.799
mk31	123.28	64.206	.341	.801
mk32	123.14	65.551	.185	.807
mk33	123.06	64.711	.402	.800
mk34	123.14	64.123	.300	.802
mk35	123.24	65.084	.295	.803
mk36	123.12	64.475	.471	.799
mk37	122.92	65.055	.351	.801
mk38	123.36	66.929	.073	.810
mk39	123.10	64.786	.466	.799
mk40	123.54	64.049	.350	.801

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126.32	68.100	8.252	40

Reliability

Scale: KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3.04	.493	50
kk2	3.08	.634	50
kk3	2.28	.573	50
kk4	3.14	.535	50
kk5	3.26	.443	50
kk6	3.02	.654	50
kk7	2.50	.735	50
kk8	2.74	.600	50
kk9	3.12	.594	50
kk10	3.16	.510	50
kk11	2.92	.601	50
kk12	2.54	.788	50
kk13	3.36	.598	50
kk14	3.28	.640	50
kk15	2.84	.618	50
kk16	3.04	.570	50
kk17	2.88	.659	50
kk18	3.04	.638	50
kk19	3.06	.620	50
kk20	3.40	.535	50

kk21	3.24	.555	50
kk22	3.40	.535	50
kk23	3.38	.635	50
kk24	3.48	.544	50
kk25	3.54	.542	50
kk26	3.68	.513	50
kk27	2.62	.923	50
kk28	3.18	.629	50
kk29	2.84	.738	50
kk30	3.36	.563	50
kk31	3.26	.600	50
kk32	3.32	.768	50
kk33	3.34	.658	50
kk34	3.40	.670	50
kk35	3.58	.575	50
kk36	3.60	.639	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	109.88	82.638	.001	.859
kk2	109.84	81.525	.084	.859
kk3	110.64	84.031	-.140	.863
kk4	109.78	81.359	.129	.857
kk5	109.66	78.800	.495	.850
kk6	109.90	78.092	.378	.852
kk7	110.42	81.065	.097	.860
kk8	110.18	79.783	.257	.855
kk9	109.80	80.082	.231	.855
kk10	109.76	81.533	.119	.857
kk11	110.00	78.490	.380	.852
kk12	110.38	79.996	.161	.859
kk13	109.56	77.802	.449	.850
kk14	109.64	77.664	.427	.851
kk15	110.08	78.442	.371	.852
kk16	109.88	77.128	.543	.848
kk17	110.04	79.223	.276	.855
kk18	109.88	77.822	.414	.851
kk19	109.86	78.041	.408	.851
kk20	109.52	78.173	.469	.850

kk21	109.68	79.120	.350	.853
kk22	109.52	76.704	.630	.847
kk23	109.54	80.172	.204	.856
kk24	109.44	78.251	.452	.851
kk25	109.38	78.322	.445	.851
kk26	109.24	78.921	.407	.852
kk27	110.30	78.867	.193	.859
kk28	109.74	78.441	.364	.852
kk29	110.08	76.810	.428	.851
kk30	109.56	78.333	.426	.851
kk31	109.66	77.453	.481	.850
kk32	109.60	73.796	.645	.844
kk33	109.58	76.126	.551	.847
kk34	109.52	75.398	.605	.846
kk35	109.34	77.249	.526	.849
kk36	109.32	76.549	.531	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.92	82.891	9.104	36

LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS ALAT UKUR DAN PENELITIAN

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi_kerja	kinerja_karyawan
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	126.32	112.92
	Std. Deviation	8.252	9.104
	Absolute	.173	.124
Most Extreme Differences	Positive	.173	.072
	Negative	-.128	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.221	.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101	.431

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7. UJI LINEARITAS ALAT UKUR PENELITIAN

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2487.499	20	124.375	2.291	.020
kinerja_karyawan * motivasi_kerja	Between Groups	Linearity	1468.021	1	1468.021	27.044	.000
		Deviation from Linearity	1019.479	19	53.657	.988	.499
	Within Groups		1574.181	29	54.282		
Total			4061.680	49			

Measures of Association

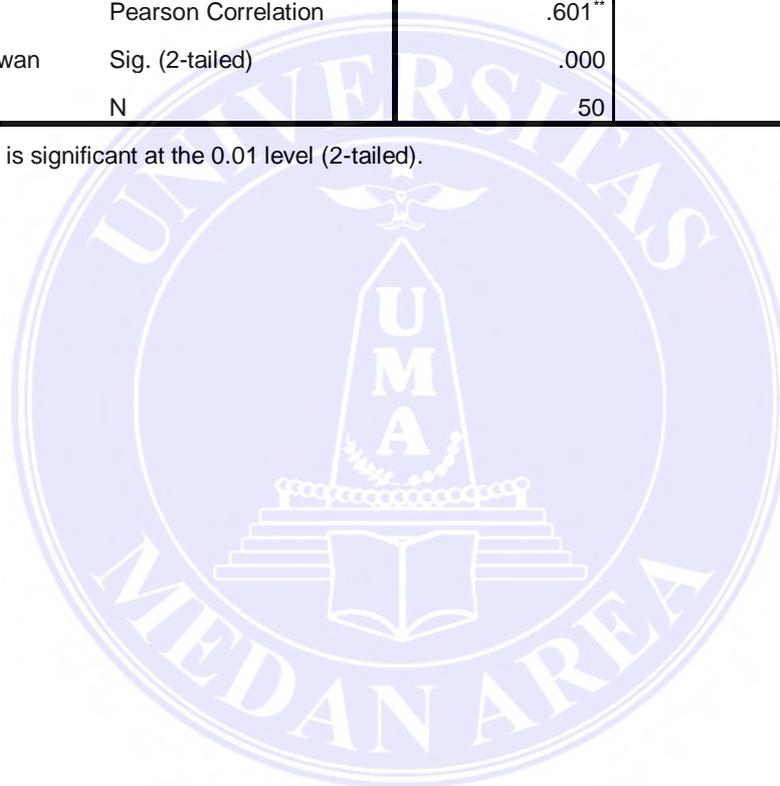
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja_karyawan * motivasi_kerja	.601	.361	.783	.612

LAMPIRAN 8. UJI HIPOTESIS ALAT UKUR PENELITIAN

Correlations

		motivasi_kerja	kinerja_karyawan
motivasi_kerja	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 653/FPSI/01.10/XI/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 20 November 2020

Yth. Assistant Store Manager Maju Bersama MMTc Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Daniel Hutapea
 NPM : 168600348
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Maju Bersama MMTc Medan, Jl. Williem Iskandar MMTc Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Maju Bersama MMTc Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan Bidang Akademik,

 J. Adi Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Maju Bersama MMTc Medan
Jl. Williem Iskandar, MMTc Medan



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Assistant Store Manager Maju Bersama MMTc Medan, di Jl. Williem Iskandar, kec. Percut Sei Tuan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Daniel Hutapea

NPM : 168600348

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di Maju Bersama MMTc Medan, untuk melengkapi data-data dalam penulisan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MMTc MEDAN "** pada tanggal 27 November sampai dengan 5 Desember 2020.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 5 Desember 2020

Assistant Store Manager,

Fery Suhaidir