

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan dikarenakan menjadi pendukung utama dalam tercapainya tujuan dari organisasi (Mustamim *et al.*, 2020). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia telah menjadi posisi yang strategis, sehingga harus dikelola secara efisien dan efektif untuk mencapai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Sumber daya manusia telah menjadi peranan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan dikarenakan manusia adalah aset hidup yang perlu untuk dikelola serta diperhatikan dengan baik (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Pada tiap organisasi, sumber daya manusia telah menjadi kunci dari kesuksesan agar dapat tercapainya suatu tujuan (Tarjo, 2019). Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki fungsi memastikan bahwa kinerja dari karyawan dapat dimaksimalkan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja saat menjalani tugasnya yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan (Ningsih *et al.*, 2021).

Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022), Kinerja karyawan merupakan apa yang dilaksanakan, dijalankan atau tidak oleh pekerja atau karyawan, karena itu akan memberikan pengaruh dari seberapa banyak karyawan menyalurkan kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang didapatkan seorang

pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas yang amanah dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang karyawan tidaklah hanya menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga seberapa efektif dan efisien mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah yang mengacu pada tingkat kinerja seorang pekerja yang dilihat berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Novriansya et al., 2022). Selain itu, pemberian dorongan dan dukungan dari seorang pemimpin yang memberikan motivasi juga sangat penting untuk memberikan pengaruh kepada karyawan agar dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi kerja merupakan semangat atau dorongan yang menggerakkan upaya dan bekerja secara efektif agar dapat mencapai tujuan. Jika ada, karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai semua tujuan organisasi (Adinda et al., 2023). Motivasi berasal dari kata *Movere*, yang memiliki arti sebagai dorongan ataupun daya penggerak. motivasi penting karena mendorong manusia agar bersemangat dan bekerja keras untuk tercapainya produktivitas yang tinggi (Tarjo, 2019).

Menurut (Yenni, 2019) menyebutkan apabila perusahaan ingin setiap karyawan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, maka motivasi adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk kesejahteraan karyawan. Menurut rifai dalam jural (Wulandari et al., 2021) terdapat tiga sumber motivasi pekerja: (1) peluang untuk maju, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Selain itu, ada

beberapa faktor yang memengaruhi motivasi pekerja: lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, rasa aman dalam bekerja, perlakuan yang adil serta memperoleh gaji yang adil serta kompetitif. Karena itu, faktor dari sumber daya manusia dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menerima tuntutan untuk terus meningkat. Jika kinerja karyawan baik, kinerja organisasi juga akan baik.

Motivasi kerja adalah salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat dimotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan tetap semangat kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan dampak negatif terhadap bisnis, salah satunya yaitu distributor bahan pangan surga panen.

Surga panen terletak di pasar modern pasir pengaraian kecamatan rambah kabupaten rokan hulu, yang memiliki banyak distributor bahan pangan. Mereka menjual berbagai jenis makanan seperti timun, kentang, tomat, cabai, bawang, kangkung, dan lain-lain.

Bagi distributor bahan pangan Surga Panen di pasar modern, motivasi kerja karyawan sangat penting untuk menjaga operasi lancar dan daya saing perusahaan. Karena ada banyak distributor bahan pangan yang bersaing di pasar saat ini, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi tinggi agar mereka dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan menjaga kualitas distribusi produk.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang dilakukan pada distributor

bahan pangan Surga panen pasar modern yaitu wawancara kepada sepuluh orang karyawan, peneliti menemukan bahwa motivasi kerja menurun dan belum begitu baik, yang ditunjukkan dengan penurunan kinerja karyawan. Terlihat karena kurangnya dorongan dan tidak adanya penghargaan atau reward yang jelas terhadap pencapaian individu sebagai distributor yang beroperasi di pasar modern dengan persaingan yang ketat.

Berikut ini dapat dilihat dari tabel jumlah serta Jabatan karyawan surga panen pasar modern Rokan hulu.

Tabel 1. 1 Jumlah serta jabatan karyawan pada distributor bahan pangan surga panen

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer Operasional	1 Orang
2	Driver	6 Orang
3	bagian Gudang	9 Orang
4	Bagian Distribusi Barang	9 Orang
5	Bagian Kebersihan gudang	7 Orang
6	Bagian kebersihan barang	8 Orang

Sumber: Surga panen, 2024

Dari Tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan karyawan pada distributor bahan pangan Surga panen pasar modern Rokan hulu adalah sebanyak 40 Orang karyawan.

Mengarah pada penelitian tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, seperti dinas, PT, CV dan lain sebagainya (Adinda et al., 2023), (Novriansya et al., 2022), (Falah & Ayuningtias, 2020). Namun masih sedikit penelitian dilakukan pada fokus distributor bahan pangan. Karena itu, penulis memilih untuk melaksanakan penelitian ini pada tenaga

kerja distributor bahan pangan di pasar modern Rokan Hulu, Surga Panen. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan inspirasi kepada karyawan Surga Panen. Motivasi kerja diharapkan menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi dengan lebih efisien dan efektif, serta untuk menghidupkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan serta menarik. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan ‘ Studi Surga Panen Pasar Modern, Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yakni:

“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan Surge Panen Pasar Modern Rokan Hulu?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terdapat pada penelitian ini :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Surga Panen Pasar Modern, Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi peneliti karena memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang motivasi kerja kinerja karyawan dalam konteks distribusi bahan pangan.

b. Manfaat Bagi Usaha Bahan Pangan Surga Panen

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai salah satu sumber informasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di distributor bahan pangan surge panen di pasar modern Rokan Hulu.

c. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan dasar empiris yang dapat menjadi sumber referensi atau literatur untuk penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lain yang tertarik untuk menyelidiki hubungan antara motivasi kerja serta kinerja pekerja, baik dalam konteks industri distribusi bahan pangan atau industri lain.

1.5 Sistematika Penulisan

Proses penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan tesis, dan langkah-langkah yang digunakan untuk menulis laporan tersebut yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mencantumkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mencantumkan teori yang diaplikasikan sebagai dasar penelitian yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang didiskusikan, penelitian sesuai menjadi referensi penulis, kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan uraian mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi serta sampel, jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keseimbangan (*Grand Theory*)

Teori keseimbangan, dasar penelitian ini tentang kinerja karyawan disebut pula sebagai *grand theory* (Wexley YukI, 1977). Kinerja adalah aplikasi teori keseimbangan. Kemudian teori ini dikembangkan oleh (indriasri et al., 2018) Menurut, apabila seseorang mendapatkan keuntungan dari pekerjaannya dan jika ada rangsangan (*inducement*) yang adil dan masuk akal (*reasonable*) dalam pekerjaannya, dia akan melakukan yang terbaik.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dilihat dari kemampuan serta motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak boleh menjalankan sesuatu hal tanpa mendalami pemahaman apa yang akan dilakukan dan bagaimana menjalankannya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Menurut kasmir dalam (Wandi, 2022) Kinerja yaitu perilaku serta hasil kerja yang didapatkan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam (Jintar, 2023) Kinerja seorang pekerja bergantung pada kuantitas serta kualitas pekerjaannya, yang menunjukkan kemauan dan kemampuan

mereka untuk mengikuti instruksi. Menurut Rivai dalam (Deswanti et al., 2023) Kinerja merupakan hasil dari kemampuan serta motivasi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan sampai dengan tuntas. Karyawan harus mempunyai tingkatan kemampuan serta kesediaan tertentu untuk melakukan pekerjaan, terlepas dari tingkat pendidikan mereka. Menurut (Basyid, 2024) Kinerja adalah gambaran dari hasil yang didapatkan oleh sekelompok atau individu ketika mereka menjalankan tanggung jawab serta tugas sesuai dengan standar atau ukuran yang berlaku untuk masing-masing organisasi. Menurut (Zega, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja yang dijalankan oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan tanggung jawab serta tugas mereka.

Singkatnya, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh kelompok atau individu dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang diberikan; motivasi, kemampuan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja. Berbagai definisi kinerja menekankan pentingnya kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemauan untuk mengikuti instruksi, serta pemahaman yang jelas tentang tugas yang dihadapi. Selain itu, tingkat pendidikan karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, di mana pendidikan yang lebih tinggi dapat mendukung pencapaian hasil yang lebih baik. Secara keseluruhan, kinerja merupakan refleksi dari seberapa efektif seseorang atau kelompok bekerja sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan dalam organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dibagi menjadi lima sebagai pengukur dari kinerja pada pekerja secara individu yaitu (Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022)” :

1) Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan dapat dilihat serta diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas dalam pekerjaan, dan juga sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka.

2) Kuantitas Kerja

Sejauh mana seorang karyawan memenuhi tugasnya dan seberapa inisiatif mereka untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kuantitas pekerjaan.

3) Aktualitas atau Ketepatan Waktu

Aktualitas adalah kedisiplinan waktu dalam bekerja, yang berarti tidak menunda tugas atau mempercepat tugas sehingga selesai sebelum tenggat waktu, yang ditunjukkan oleh titik koordinasi dengan luaran hasil serta memaksimalkan waktu luang untuk segala kegiatan yang bermanfaat.

4) Efektivitas

Efektivitas ini menunjukkan seberapa efektif sumber daya pada organisasi (energi, teknologi dan bahan baku) digunakan untuk mengembangkan kinerja pada tiap unit yang menangani sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat di mana pekerja memiliki kebebasan untuk menjalankan tugas profesional. Pada tingkat ini, pekerja akan merasa bertanggung jawab terhadap perusahaan dan bertanggung jawab terhadap agensi.

2.1.2 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini didasari oleh *Goal Setting Theory* yang ditulis oleh (Locke, 1968) yang menjadikannya sebagai teori dasar dan utama. *Goal Setting Theory* yaitu salah satu bentuk dari teori motivasi. *Goal Setting Theory* berfokus pada seberapa penting hubungan antara kinerja yang dihasilkan serta tujuan yang ditetapkan. Namun, dalam sepuluh tahun terakhir, sejumlah ahli telah mengembangkan teori ini (birnberg, 2017). *Goal Setting Theory* atau biasa disebut teori penetapan tujuan menjelaskan bagaimana seseorang ingin mempunyai tujuan, dapat memilih suatu tujuan, serta memiliki motivasi untuk mencapainya.

Tingkat kesulitan tujuan merupakan bagian karakteristik dari *Goal Setting Theory*. Setiap tujuan akan menghadapi tingkat kesulitan dan akan menentukan motivasi yang diberikan kepada seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian (Gaumer, 2018), *Goal Setting Theory* secara ringkasnya yaitu kemampuan untuk menentukan tujuan jangka panjang serta jangka pendek yang telah dipilih secara individu agar dapat dicapai. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan merupakan proses kognitif yang berfungsi untuk mengembangkan tujuan serta memberikan pengaruh perilaku. Prinsip dasar dari *Goal Setting Theory* adalah goal

serta *intention* yang keduanya adalah penanggung jawab *behavior*. Selain itu, teori ini memaparkan bahwa ide (pemikiran) dan niat seseorang mengatur perilaku mereka. Untuk mencapai kinerja optimal, tujuan seseorang dan organisasi harus sesuai. Tujuannya adalah kinerja pekerja yang baik dalam melaksanakan pelayanan publik.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata yang berbahasa inggris "*motivation*" , yang berarti daya batin atau dorongan, dan secara etomologi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang membuat seseorang termotivasi dan mendorong untuk mencapai tujuan tertentu. (Ponco *et al.*, 2021). Menurut (Fauzi *et al.*, 2023) salah satu komponen yang memiliki pengaruh serta sangat penting terhadap produktivitas adalah motivasi karyawan atau pekerja. Namun, harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan, yang dapat mengakibatkan mereka tidak merasa termotivasi untuk bekerja. Pernyataan ini jelas dikarenakan upah yang mereka dapatkan sangat kecil apabila dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu, mereka juga berkeinginan untuk bekerja di tempat yang dirasa nyaman serta aman. Menurut (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) Motivasi kerja adalah nilai serta sikap yang mendorong suatu individu dalam mewujudkan tujuan tertentu. Menurut (Adinda *et al.*, 2023) Motivasi kerja yaitu semangat atau dorongan yang memicu individu agar dapat bekerja secara efektif serta menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati agar dapat meraih tujuan perusahaan. Motivasi kerja terdiri dari sejumlah energi atau kekuatan yang berada di luar serta dalam pekerjaan seseorang, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan ketekunan,

pekerjaan, serta intensitas.

Menurut (Idrus et al., 2021) motivasi merupakan idorongan didalam serangkaian proses pada perilaku manusia untuk memperoleh suatu tujuan. Menurut (Nurfadilah & Farihah, 2021) Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Menurut Husain Usmani, Motivasi kerja merupakan kebutuhan ataupun keinginan yang dapat memberikan pengaruh individu untuk bekerja.

Menurut (Yenni, 2019) motivasi merupakan hal yang memicu individu agar dapat menjalankan suatu kegiatan atau hal untuk memperoleh suatu tujuan. Agar dapat meningkatkan kinerja seorang pekerja, mereka harus memiliki motivasi kerja. Kualitas dari karyawan atau sumber daya manusia, lingkungan kerja, metode kerja, dan fasilitas penunjang lainnya adalah beberapa faktor yang memberikan pengaruh pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan saat bekerja akan menentukan kesuksesan organisasi agar dapat memperoleh tujuannya, serta pemberian motivasi karyawan atau pekerja saat bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Djaya dalam (Novriansya et al., 2022) motivasi merupakan segala sesuatu yang memicu suatu individu agar menjalankan kegiatan atau hal-hal tertentu. Oleh karena itu, pemberian motivasi juga dapat dianggap sebagai apa yang mendorong perilaku pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja, menurut definisi para ahli, adalah dorongan eksternal atau internal yang memicu individu untuk menjalankan pekerjaan dengan usaha dan semangat agar dapat memperoleh suatu tujuan. Faktor-faktor ini termasuk sikap,

nilai, dan kebutuhan yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dengan baik. Meskipun penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, karyawan sering merasa tidak termotivasi jika harapan mereka tidak terpenuhi, seperti gaji yang rendah atau lingkungan pekerjaan yang tidak suportif serta tidak mendukung. Sebab itu, motivasi kerja melibatkan baik kekuatan yang ada dalam diri ataupun pengaruh dari lingkungan luar, yang masing-masing dapat meningkatkan semangat dan ketekunan untuk menjalankan pekerjaan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nugroho *et al*, 2019) berikut beberapa tujuan motivasi kerja:

1. Mendorong gairah serta semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan keputusan serta moral kerja pekerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan serta loyalitas karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin serta menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Peninggi rasa tanggung jawab pekerja terhadap segala tugasnya.
7. Menciptakan hubungan serta suasana kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisien penggunaan bahan baku serta alat-alat.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022), berikut adalah indikator dalam mengukur motivasi kerja:

1) Penghargaan

Pemberian penghargaan seperti bonus merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan bertujuan untuk mendorong karyawan lain untuk berhasil juga, karena lingkungan kerja yang sehat akan lebih kompetitif dan produktif.

2) Hubungan Sosial

Hubungan sosial merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan sumber daya manusia manusia suatu perusahaan. Hubungan sosial ini termasuk kerja sama yang baik dan persaingan yang sehat di tempat kerja. Persaingan yang sehat membantu mengatasi ketidaksepakatan karyawan dan mencegah konflik. Konflik antara karyawan akan mengganggu kinerja dan perusahaan.

3) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan sehari-hari seorang pekerja atau pegawai dan keluarganya harus dipenuhi dengan standar gaji atau upah minimum.

4) Keberhasilan Dalam Bekerja

Suatu keinginan yang tercapai dan telah kita rencanakan untuk didapatkan atau sebuah kemampuan dari diri sendiri untuk mempertahankan semangat setelah kegagalan sebelumnya. Keberhasilan terkait erat dengan kecerdasan manusia

dalam tujuan yang ditentukan, yang merupakan menetapkan suatu tujuan.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil empiris dari penelitian terdahulu yang didalamnya terdapat relevansi dengan penelitian ini sebagai yaitu berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Alfi Hendri (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sentosa Jaya	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (y)	Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan CV Sentosa Jaya, dengan nilai signifikan 0,000. Motivasi kerja memengaruhi 70,9 persen kinerja, dan faktor lain memengaruhi 29,1 persen.
2	Catri Jintar (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Abadi	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan; dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000, hubungan ini ditunjukkan.
3	Riance (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil menunjukkan bahwa nilai thitung = 6,205 lebih besar dari nilai ttabel = 1,670, dan bahwa nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05.

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Ayuningtias (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, remunerasi, status, lingkungan kerja sosial, pengakuan, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Aria Aji Priyanto 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.
6	Anggreany hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan instalasi gizi RSUP DR Muhammad Husein Palembang	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang benar bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan uji F dan uji t dengan tingkat keyakinan 90%.

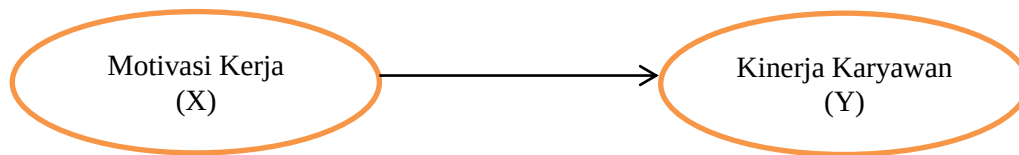
NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Maswar, Muhammad JufridanZikri ati Mahyani (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja (x1) Lingkunga Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan;(2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3)Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.Implikasi dari penelitian ini adalah adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan karyawan yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam sebuah organisasi.
8.	Yamolala Zega1 , Heseziduhu Lase2* (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara	Motivasi kerja (x1) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Ternyata motivasi masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang termotivasi agar mendapatkan karier kerja yang baik, ada yang motivasinya agar mendapatkan pengakuan dan penghargaan, ada juga pegawai yang hanya termotivasi karena upah dan

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				insentif yang akan didapatkan. Namun motivasi yang berbeda-beda ini mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik. Secara umum pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara memiliki kinerja yang baik, dimana setiap beban kerja dan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. Dari pengamatan dan pengolahan data-data terutama kuesioner yang dijawab oleh responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utarasebanyak 16 orang responden, peneliti mengemukakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara dengan kontribusi sebesar 24,8 % dan selebihnya ditentukan oleh variabel atau faktor lain.

Sumber: Jurnal Penelitian Sebelumnya, 2024

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) dalam jurnal (Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022), Kerangka konseptual menggambarkan hubungan teoritis diantara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang akan diukur serta diamati dengan penelitian. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian tes uji hipotesis sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada distributor bahan pangan

Ho :Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada distributor bahan pangan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan metode pendekatan kuantitatif, lokasi pada penelitian ini yaitu Distributor bahan pangan surga panen di pasar modern kecamatan rambah Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pengertian dari populasi yaitu wilayah generasi yang didasari pada sekumpulan subjek atau objek yang karakteristik serta kualitas khusus yang ditentukan oleh peneliti agar dapat dianalisis serta diambil dan didapatkan kesimpulan. Batasan populasi tidak hanya ada pada manusia saja, akan tetapi, mencakup elemen alam atau objek lainnya. Populasi juga tidak hanya mencakup jumlah dari objek, akan tetapi, mencakup seluruh sifat atau karakteristik dari objek tersebut. (Sugiyono, 2017)

Menurut Suryani dan (Hendryadi, 2015) populasi dimaknai sebagai benda yang dijadikan objek penelitian, suatu kejadian, serta sekelompok orang yang dijadikan objek penelitian karena memiliki karakteristik khusus.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja yang aktif melakukan pekerjaannya pada distributor bahan pangan di pasar modern yaitu Surga Panen, karyawan berjumlah 40 orang.

3.2.2 Sampel

Pengertian sampel berdasarkan (Sugiyono, 2016) adalah karakteristik serta jumlah populasi dianggap sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Sugiyono, 2017) bahwa sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang menjadi sumber data didalam penelitian, dan populasi adalah bagian dari jumlah karakteristik yang populasi miliki. Pada penelitian ini, 40 karyawan dari distributor bahan pangan surga panen digunakan sebagai sampel, yang sampel tersebut adalah bagian dari populasi sebagai sumber data penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Peneliti melakukan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Kuncoro, istilah data kuantitatif mengacu pada data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, seperti informasi atau penjelasan yang disajikan dalam bentuk angka atau statistik. Penulis meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan distributor bahan pangan. Mereka melakukan ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan kedua pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melakukan analisis yang serupa dengan statistik dan matematika, dan hasilnya disajikan dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan berdasarkan temuan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS. Sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data primer

Sumber data yang secara langsung menginformasikan kepada pengumpul data disebut sebagai data primer. (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian langsung di lapangan untuk mendukung informasi yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kusioner dengan karyawan yang bekerja sebagai distributor bahan pangan surga panen di pasar modern Rokan Hulu.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan dan diperoleh dengan tidak langsung, seperti dokumen, disebut data sekunder. Sumber data ini dapat berasal dari penelitian sebelumnya, seperti buku, internet, atau sumber lainnya yang berkaitan dengan subjek penelitian. dimana karyawan distributor bahan pangan surga panen pasar modern Rokan Hulu merupakan data sekunder dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Tahap yang sangat penting pada suatu penelitian yaitu teknik pengambilan data. Mendapatkan data yang diperlukan adalah tujuan utama dari penelitian. Berikut ini merupakan metode yang diperlukan serta digunakan untuk penelitian ini :

1. Observasi

Metode pengumpulan data ini berkonsentrasi pada perilaku manusia, proses

kerja, dan fenomena alam, terutama dalam kasus di mana hanya ada sedikit responden yang diamati. Dalam kasus ini, pengamatan dilakukan secara langsung di lokasi instansi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menyusun tugas akhir (Sugiyono, 2014)

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik untuk pengumpulan data yang didalamnya terdapat beberapa pertanyaan yang dibuat serta dirancang untuk responden penelitian dengan harapan mereka dapat memberikan jawaban.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Aspek penelitian yang disebut definisi operasional memberikan petunjuk atau serangkaian informasi mengenai cara mengukur suatu variabel. Peneliti lain juga dapat menggunakan definisi operasional karena dapat membantu peneliti yang ingin melaksanakan penelitian dengan variabel yang sama (Ayu, 2019). Menurut (Sugiyono, 2019) segala sesuatu hal yang telah ditentukan oleh peneliti untuk didalami serta dipelajari dengan tujuan untuk dikumpulkannya sejumlah informasi tentangnya serta dibuatlah suatu kesimpulan yang disebut sebagai definisi operasional variabel. Satu variabel dependen (variabel terikat) dan satu variabel independen (variabel bebas) digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 1 Ringkasan Defenisi Operasional

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi kerja (X)	motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. (Maswar, Muhammad Jufr i, 2020)	1. Penghargaan 2. Hubungan sosial 3. Kebutuhan hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja (Kiswanul Arifin, 2022)	<i>Ordinal</i>
2	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. (Zega, 2022)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Aktualitas dan ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Kiswanul Arifin, 2022)	<i>Ordinal</i>

Sumber: Teori Di Bab 2, 2025

3.6 Instrumen Penelitian

Kusioner adalah kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang diserahkan kepada responden yang disurvei untuk mendapatkan jawaban (Sugiyono, 2013). Dalam mencapai tujuan penelitian ini, pemilihan instrumen kusioner, juga dikenal sebagai angket, didasarkan pada keyakinan bahwa instrumen ini akan memungkinkan pengumpulan data yang memadai tentang pendapat responden tentang hubungan antara motivasi kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, instrumen ini akan memudahkan proses pengolahan atau deskripsi hasil penelitian.

3.6.1 Skala Pengukuran

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang tentang objek atau feneomena tertentu. Bentuk jawaban dari kuesioner skala likert pada penelitian ini terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu/ Netral (N), Tidak setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3. 2 Internal Skala likert

No	Item	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sari, D. M. 2021

3.6.2 Kisi – kisi Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, sebelum menyebarkan kuisisioner, peneliti harus membuat kisi-kisi terlebih dahulu. Ini akan membantu mereka menyusun pertanyaan dalam kuisisioner.

Tabel 3. 3 Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan/Item Kusisioner
Motivasi kerja (X)	1. Saya merasa termotivasi bekerja ketika pimpinan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja saya 2. Penghargaan yang saya terima dari perusahaan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja saya 3. Saya merasa lebih termotivasi bekerja ketika memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan 4. Interaksi sosial yang baik di lingkungan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas

Variabel	Pernyataan/Item Kusioner
	5. Gaji dan tunjangan yang saya terima dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, sehingga meningkatkan motivasi kerja saya 6. Saya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja saya 7. Saya merasa berhasil ketika target distribusi bahan pangan tercapai tepat waktu dan sesuai rencana dan mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya
Kinerja karyawan (Y)	1. Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja saya, sehingga kualitas kerja saya meningkat 2. Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan meningkatkan motivasi saya untuk menjaga kualitas hasil kerja saya 3. saya lebih produktif dalam menyelesaikan tugas ketika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja saya 4. Motivasi kerja yang tinggi membuat saya lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu 5. Motivasi kerja yang baik membantu saya bekerja lebih efisien tanpa membuang waktu dan sumber daya 6. Saya lebih percaya diri dan mandiri dalam bekerja ketika perusahaan memberikan dukungan dan penghargaan atas kinerja saya

Sumber : Kiswanul Arifin, 2022

3.6.3 Uji Instrumen

3.6.3.1 Uji Validitas

Rangkaian penelitian harus dilaksanakan dengan runtut dan baik agar memperoleh hasil penelitian yang berkualitas. Pengujian validitas akan dilaksanakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan setelah dilakukannya penelitian adalah valid menggunakan alat ukur yang berupa kusioner. Sugiyono dalam (Syaputra, 2021).

Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan program spss, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- c. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom connected item total correlation

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur (kusioner) saat mengukur kesamaan pada gejala. sugiyono dalam (Syaputra, 2021). Variabel dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r\text{-alpha}$ positif dan lebih besar dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tabel reliabel
- b. Jika $r\text{-alpha}$ negative dan lebih kecil dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel

Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut :

- a. $0,80 - 1,0$ = reliabilitas baik
- b. $0,60 - 0,79$ = reabilitas diterima
- c. $< 0,6$ = reliabilitas buruk

3.7 Teknik Analisis Data

Pengumpulan, pemahaman, dan interpretasi data dikenal sebagai analisis data dikumpulkan untuk mencapai tujuan atau menjawab pertanyaan penelitian. Analisis

data memungkinkan peneliti atau analis data untuk membuat kesimpulan dan menghasilkan kesimpulan yang relevan. Analisis data mengubah data menjadi format yang lebih sederhana dipahami.

Tujuan Penelitian ini menggunakan analisis data untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan selama proses identifikasi masalah. Analisis data membutuhkan banyak langkah. Ini termasuk membagi data yang didasarkan pada variabel dan kategori peserta, mengumpulkan data untuk setiap peserta, dan menampilkan data untuk setiap variabel yang diperiksa, dan memecahkan masalah dengan perhitungan, menjawab rumusan, dan menguji hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif teknik analisis data yang memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman yang rinci tentang karakteristik, pola, dan hubungan dalam set data. Teknik ini bertujuan untuk merangkum, menggambarkan, dan memahami data secara statistik atau grafis, tanpa membuat penarikan kesimpulan yang menyeluruh atau menjalankan inferensi statistik.

Analisis deskriptif sering kali melibatkan penggunaan ukuran-ukuran statistik seperti median (nilai tengah), lalu modus (nilai paling sering muncul) dan mean (nilai rata-rata) seperti kisaran maksimum dan minimum, deviasi standar, atau persentil dari data. Selain itu, analisis deskriptif juga dapat mencakup pemetaan data dengan grafik atau diagram seperti diagram lingkaran, histogram, diagram batang, atau diagram pencar untuk menggambarkan distribusi dan hubungan antar variabel.

Tujuan dari analisis ini untuk melakukan analisis TCR (Tingkat Capaian Responden) dengan menggabungkan masing-masing variabel dengan data hasil distribusi frekuensi. Rekomendasi untuk interpretasi penilaian yang didasarkan pada jawaban responden dapat disusun sebagai berikut, menurut Sugiyono (2019) : Setiap survei terdapat skor maksimal yaitu 5 dan skor minimal 1, atau rentang 20% hingga 100%. Oleh karena itu, kita dapat menentukan kriteria :

Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang Sekali

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7.2 Uji Hipotesis

Salah satu teknik analisis yang digunakan sebagai pemeriksa pernyataan atau hipotesis mengenai populasi yang didasari dari data sampel adalah uji hipotesis. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah bukti sampel mendukung atau menentang hipotesis.

3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2019), Analisis regresi sederhana berfungsi untuk menentukan bagaimana variabel independen dan variabel dependen dapat memberikan pengaruh satu sama lain. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan (Studi Surga Panen Pasar Modern Rokan

Hulu yang persamaan regresinya sebagai berikut:

Dimana :

$$Y = a + b_x + e$$

Y = Kinerja Karyawan

b_x = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

3.7.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa koefisien determinasi memperlihatkan seberapa baiknya kemampuan dari model agar dapat memberikan penjelasan variabel dependen yang berbeda. Penggunaan koefisien determinasi adalah dapat mengukur apakah variasi yang terdapat pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, yang membuktikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan variasi yang signifikan pada variabel dependen, sementara nilainya mendekati angka 0 memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih rendah untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat dinyatakan sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7.3.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel independen secara parsial dengan variabel dependen diukur dengan rumus uji t. Hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak serta hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima dalam pengujian ini, di mana nilai t hitung akan lebih besar dari nilai t tabel. Ini menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dengan demikian, uji t dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi, dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.

$t_{hitung} = \text{Koefisien Regresi } b_i$

Nilai t-statistik tabel dapat ditentukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%

dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ dimana n adalah jumlah observasi.

Kriteria pengujian :

1. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 di terima