

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TAJAM ABADI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon*



Disusun Oleh :

WINDARI EKA PUTRI

NIM. 200111011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TAJAM ABADI

WINDARI EKA PUTRI
NIM. 200111011

Disetujui dan disahkan oleh,

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TAJAM ABADI

WINDARI EKA PUTRI
NIM. 200111011

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**
NIDN. 0425018205
Pembimbing I
2. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M**
NIDN. 0408079101
Pembimbing II
3. **Dr. Asep Gunawan, M.Si**
NIDN. 0008086601
Penguji I
4. **Risdianto, S.E., M.M**
NIDN. 0410037602
Penguji II

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


Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M. Si
NIDN. 0008086601


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Windari Eka Putri

NIM : 200111011

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 08 Februari 2001

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyusun Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Agustus 2024

Windari Eka Putri
NIM : 200111011

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TAJAM ABADI

WINDARI EKA PUTRI

200111011

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

Motivasi Ekstrinsik berupa dorongan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang berasal dari faktor eksternal, baik berupa imbalan, tunjangan, fasilitas dan lain sebagainya yang harus dibarengi dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja, hal demikian dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi Ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Tajam Abadi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh yang berjumlah 36 responden berupa karyawan CV Tajam Abadi. Penelitian ini menggunakan perhitungan uji korelasi dan uji regresi linear sederhana dengan alat SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan maka kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $3,753 > 1,69092$, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Hal demikian juga sejalan dengan hasil variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pula bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerjanya semakin meningkat. Dibuktikan dengan nilai $3,557 > 1,69092$, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Implikasi manajerial yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu peningkatan motivasi Ekstrinsik terutama dalam pemberian bonus, tunjangan dan fasilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta kompetensi karyawan dengan pemberian pelatihan, bekerja sesuai dengan latar belakang keahlian juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TAJAM ABADI

WINDARI EKA PUTRI

200111011

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

ABSTRACT

Extrinsic motivation is in the form of encouragement to be able to do a job that comes from external factors, in the form of rewards, allowances, facilities and so on which must be accompanied by the competencies possessed by a worker, this can have a positive impact on employee performance. This research aims to analyze The influence of extrinsic motivation and competence on the performance of CV Tajam Abadi employees. The sample used in this research was a saturated sample consisting of 36 respondents in the form of CV Tajam Abadi employees. This research uses correlation test calculations and simple linear regression tests with SPSS 26 tools. The research results show that the extrinsic motivation variable (X1) has a positive and significant influence on employee performance. This shows that the higher the extrinsic motivation possessed by employees, the more their performance will increase. This is proven by the value $3.753 > 1.69092$, and the significance value is smaller than the significance level, namely $0.001 < 0.05$. This is also in line with the results of the Competency variable (X2) which has a positive and significant influence on employee performance. This also shows that the better the competencies possessed by employees, the more their performance will increase. Proven by the value $3.557 > 1.69092$, and the significance value is smaller than the significance level, namely $0.001 < 0.05$. The managerial implication that can be taken from this research is that increasing extrinsic motivation, especially in providing bonuses, allowances and facilities, can improve employee performance, as well as employee competency by providing training, working according to expertise background can also improve employee performance.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Competence, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi". Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program sarjana (S1) Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Skripsi ini akan peneliti persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua, Papah Astawi dan Mamah Titin Sholihati Mereka adalah pilar utama dalam hidup peneliti yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan doa yang tak terhingga. Papah dan Mamah telah mengajarkan peneliti nilai-nilai kebaikan, ketekunan, dan kejujuran yang menjadi landasan kuat dalam setiap langkah kehidupan. Peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terima Kasih kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Papah dan Mamah, saya ingin menyampaikan rasa cinta dan terima kasih atas segala dukungan dan doa yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa memberkati dengan kesehatan, kebahagiaan dan umur yang panjang.
8. Kepada Muhammad Muhlis Salahudin yang telah setia membantu dan menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Uket Nira renggita, Salsa Yulia, yang telah banyak membantu dan memberikan pemikiran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.
11. Kepada Bapak Ichwan Suwarli dan Mita penulis mengucapkan terima kasih banyak yang telah banyak membantu dalam proses dan penyusunan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman terdekat saya yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
14. Terakhir, kepada diri saya sendiri Windari Eka Putri, Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap

menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cirebon, April 2024

WINDARI EKA PUTRI

NIM. 200111011

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| <i>ABSTRACT</i>..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 12 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 12 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 13 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 13 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| BAB II TINJAUAN TEORITIS..... | 15 |
| 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 15 |
| 2.2. Uraian Teori..... | 19 |
| 2.2.1. Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.2.2. Motivasi Ekstrinsik..... | 21 |
| 2.2.3. Kompetensi..... | 25 |

| | | |
|---------------------------------------|--|-----------|
| 2.3. | Karangka Berfikir..... | 28 |
| 2.4. | Hipotesis..... | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 33 |
| 3.1. | Metodelogi Penelitian..... | 33 |
| 3.2. | Definisi Operaional Variabel..... | 34 |
| 3.3. | Populasi dan sampel..... | 36 |
| 3.3.1. | Populasi..... | 36 |
| 3.3.2. | Sampel..... | 36 |
| 3.4. | Waktu dan tempat penelitian..... | 37 |
| 3.5. | Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.5.1. | Studi Lapangan..... | 37 |
| 3.5.2. | Wawancara..... | 38 |
| 3.6. | Teknik Analis Data..... | 39 |
| 3.6.1. | Analisis Deskriptif..... | 39 |
| 3.6.2. | Uji Instrumen..... | 39 |
| 3.6.3. | Uji Validitas..... | 40 |
| 3.6.4. | Uji Reliabilitas..... | 40 |
| 3.6.5. | Uji Normalitas..... | 40 |
| 3.6.6. | Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 41 |
| 3.6.7. | Uji Koefisien Determinasi..... | 42 |
| 3.6.8. | Uji t (Parsial)..... | 43 |
| BAB IV..... | | 44 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 44 |
| 4.1 | Karakteristik Responden..... | 44 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----------|
| 4.1.1 | Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia..... | 45 |
| 4.2.1 | Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan..... | 45 |
| 4.2.2 | Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja..... | 46 |
| 4.2 | Hasil Penelitian..... | 47 |
| 4.2.1 | Analisis Deskriptif..... | 47 |
| 4.2.2 | Uji Validitas..... | 54 |
| 4.2.3 | Uji Reliabilitas..... | 55 |
| 4.2.4 | Uji Normalitas..... | 56 |
| 4.2.5 | Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana..... | 57 |
| 4.2.6 | Uji Koefisien Determinasi..... | 59 |
| 4.2.7 | Uji T..... | 59 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 62 |
| 4.3.1 | Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 62 |
| 4.3.2 | Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 64 |
| BAB V..... | | 67 |
| PENUTUP..... | | 67 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 67 |
| 5.2 | Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 69 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | | 72 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I- 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi Tahun 2020-2023... | 4 |
| Tabel I- 2 Pencapaian penjualan dan insentif CV Tajam Abadi Tahun 2020-2023.. | 6 |
| Tabel I- 3 Data Karyawan CV. Tajam Abadi Divisi / Unit Kerja CV. Tajam Abadi Per 2024..... | 8 |
| Tabel I- 4 Data Jenjang Pendidikan Karyawan CV. Tajam Abadi 2024..... | 9 |
| Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu..... | 15 |
| Tabel III- 1 Variabel Operasional Dan Pengukurannya..... | 34 |
| Tabel III- 2 Skala Likert..... | 38 |
| Tabel IV- 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel IV- 2 Responden Berdasarkan Usia..... | 45 |
| Tabel IV- 3 Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 45 |
| Tabel IV- 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 46 |
| Tabel IV- 5 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian..... | 47 |
| Tabel IV- 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik..... | 48 |
| Tabel IV- 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi..... | 50 |
| Tabel IV- 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja..... | 52 |
| Tabel IV- 9 Uji Validitas Instrumen..... | 54 |
| Tabel IV- 10 Uji Reliabilitas..... | 56 |
| Tabel IV- 11 Hasil Uji Normalitas..... | 57 |
| Tabel IV- 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 58 |
| Tabel IV- 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 59 |
| Tabel IV- 14 Hasil Uji T..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II- 1 Kerangka Pemikiran..... | 32 |
|--------------------------------------|----|

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan aktivitas bisnis di era perubahan industry 4.0 menuju 5.0 mengakibatkan tingginya kebutuhan industri terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dijalankan oleh karyawan didalam organisasi tersebut. Pada dasarnya aktivitas manajemen perusahaan akan mampu berjalan dengan baik, apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan luas serta memiliki keterampilan yang tinggi. Jadi, karyawan merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, agar kedepannya mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Yuniarti & Suprianto, 2014).

Kerja keras dan perilaku kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu menentukan nasib seseorang kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Karena itu, kinerja adalah konsep komprehensif yang dikenal bersifat universal (Aguinis, 2019; Caron dkk., 2019). Kinerja karyawan mengacu pada kinerja individu perilaku dalam melaksanakan tugas kerja dengan tertentu

keterampilan dan kemampuan. Dari berbagai definisi di atas, kita dapat melihat bahwa kinerja diukur dari dua aspek yaitu hasil kerja dan perilaku kerja (Hirst dkk., 2009.,Deci dkk., 2017;; Sidharta dkk.al., 2019). Saat melihat hasil kerja, kami memperhatikan kuantitas dan kualitas individu menghasilkan. Di sisi lain, ketika mempertimbangkan perilaku kerja, kami mengevaluasi perilaku individu perilaku positif dan negatif. Bicara soal kinerja, motivasi tidak bisa terpisah. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Motivasi adalah penggeraknya kekuatan atau stimulus untuk mencapai tujuan (Hadian dkk., 2015.,Deci et al.,2017;; Thuan & Thanh, 2020). Ketika suatu faktor memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, baik langsung maupun tidak langsung, itu akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai faktor pendorong suatu perilaku individu. Setiap aktivitas bersifat individu berkinerja mempunyai faktor motivasi (Syarifuddin & Sidharta, 2017; Wen, 2022). Kebutuhan mereka dan keinginan umumnya mempengaruhi faktor pendorongnya seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Setiap kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginannya yang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan terjadi akibat proses mental yang sedang berlangsung dalam diri individu (Hirst et al., 2009; Nguyen et al., 2022).

Kinerja ialah hasil yang diperoleh melalui kerja di mana bisa diwujudkan oleh seorang individu ataupun sekelompok individu pada sebuah perusahaan sejalan terhadap, wewenang dan tanggung jawab tiap individu pada upaya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh

organisasi secara legal, tidak melakukan tindakan pelanggaran hukum dan bukan tindakan yang menentang moral dan etika.

Masalah kinerja karyawan pada CV Tajam Abadi adalah Pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ketergantungan pada motivasi ekstrinsik jika karyawan lebih bergantung pada motivasi ekstrinsik seperti bonus atau penghargaan mereka mungkin akan kehilangan motivasi intrinsik yang lebih berkelanjutan hal ini dapat mengarah pada kinerja yang tidak konsisten atau rendah ketika insentif ekstrinsik tidak tersedia. Penelitian Ahmad (2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Maulana (2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, kompetensi, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Riyanti & Sudibya (2013) dan penelitian Syam et al (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin

meningkat kinerja karyawan, kita dapat menyusun hipotesis H2: kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel data penilaian kinerja karyawan CV Tajam Abadi 2020-2023 :

Tabel I- 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi Tahun 2020-2023

| Nilai | Kriteria | Tahun | | | | | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|----|-----------------|-------|-----------------|------|-----------------|------|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % |
| >8,5 | Sangat Baik | 8 | 32 | 10 | 34,49 | 9 | 34,6 | 12 | 36,4 |
| 8,4 -6,8 | Baik | 7 | 28 | 8 | 27,58 | 7 | 26,9 | 9 | 27,2 |
| 6,7 – 5,2 | Cukup Baik | 7 | 28 | 8 | 27,58 | 6 | 23,1 | 9 | 27,2 |
| 5,1 – 3,6 | Kurang Baik | 2 | 8 | 1 | 3,45 | 2 | 7,7 | 1 | 3,1 |
| < 3,5 | Tidak Baik | 1 | 4 | 2 | 6,90 | 2 | 7,7 | 2 | 6,1 |
| Jumlah Karyawan | | 25 | | 29 | | 26 | | 33 | |

Sumber : CV Tajam Abadi

Berdasarkan tabel I-1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2020 mengalami penurunan karyawan, ke tahun berikutnya 2021 mengalami kenaikan karyawan, pada tahun 2022 terjadi lagi penurunan karyawan namun ditahun 2023 mengalami kenaikan karyawan pada CV Tajam Abadi.

Jumlah karyawan tahun 2020 yaitu 25 karyawan terdapat 8 karyawan sangat baik yaitu 32%, dengan kriteria baik 7 karyawan yaitu 28%, dan

dengan kriteria cukup baik 7 karyawan yaitu 28%, terdapat kriteria kurang baik 2 karyawan yaitu 8%, dan kriteria yang tidak baik 1 karyawan yaitu 4%.

Jumlah karyawan tahun 2021 yaitu 29 karyawan terdapat 10 karyawan sangat baik yaitu 34,49%, dengan kriteria baik 8 karyawan yaitu 27,58%, dan dengan kriteria cukup baik 8 karyawan yaitu 27,58%, terdapat kriteria kurang baik 1 karyawan yaitu 3,45%, dan kriteria yang tidak baik 2 karyawan yaitu 6,90%.

Jumlah karyawan tahun 2022 yaitu 26 karyawan terdapat 9 karyawan sangat baik yaitu 34,6%, dengan kriteria baik 7 karyawan yaitu 26,9%, dan dengan kriteria cukup baik 6 karyawan yaitu 23,1%, terdapat karyawan yang kriteria kurang baik 2 karyawan yaitu 7,7%, dan kriteria karyawan yang tidak baik 2 karyawan yaitu 7,7%.

Jumlah karyawan tahun 2023 yaitu 33 karyawan terdapat 12 karyawan sangat baik yaitu 36,4%, karyawan dengan kriteria baik 9 karyawan yaitu 27,2%, dan dengan kriteria cukup baik 9 karyawan yaitu 27,2%, terdapat karyawan yang kriteria kurang baik 1 karyawan yaitu 3,1%, dan kriteria karyawan yang tidak baik 2 karyawan yaitu 6,1%.

Kinerja yang baik sering kali diakui dan mendapatkan penghargaan, baik berupa bonus, atau apresiasi dari atasan dan rekan kerja. Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kehilangan kepercayaan dari atasan, rekan kerja, atau klien yang bisa mempengaruhi hubungan profesional dalam jangka panjang.

Selain permasalahan penilaian kinerja peneliti mendapatkan permasalahan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik sebagai dorongan

kerja seorang pegawai yang berasal dari luar diri seorang karyawan, dapat meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya. Motivasi memiliki sifat sebagai penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik dalam bekerja, maka mereka akan berupaya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha, sehingga setiap target yang ditetapkan oleh organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri sendiri, biasanya dari organisasi tempat seseorang bekerja (Wahyuni, 2019). Hanafi dkk. (2018) menganggap motivasi ekstrinsik sebagai rangsangan yang berasal dari dalam perusahaan. Berikut adalah Data pencapaian penjualan dan insentif marketing CV Tajam Abadi Tahun 2020-2023.

Tabel I- 2
Pencapaian penjualan dan insentif CV Tajam Abadi Tahun 2020-2023

| Tahun | Pencapaian Penjualan | Insentif Per Tahun | Presentase Per Tahun | Insentif Per Bulan |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 2020 | Rp 4.075.130.000 | Rp 20.375.647 | 0,49% | Rp 1.697.970 |
| 2021 | Rp 4.738.516.500 | Rp 23.692.282 | 0,49% | Rp 1.974.356 |
| 2022 | Rp 4.817.436.000 | Rp 24.842.377 | 0,51% | Rp 2.070.198 |
| 2023 | Rp 5.527.792.894 | Rp 29.492.293 | 0,53% | Rp 2.457.691 |

Sumber : CV Tajam Abadi

Berdasarkan tabel I-2 diatas Insentif yang diberikan perusahaan setiap tahun mengalami kenaikan, hal ini juga berdampak kepada pencapaian

penjualan setiap tahun nya. Bonus atau insentif sudah jelas namun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan untuk mencapai target nya yaitu 1%.

Tahun 2020 pencapaian penjualan Rp 4.075.130.000, insentif pertahun yang didapat kan oleh karyawan mencapai Rp 20.375.647 jika dihitung perbulan insentif yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebesar Rp 1.697.970 Bonus atau insentif yang didapatkan karyawan tidak mencapai targetnya yaitu 1%. Tahun 2021 pencapaian penjualan Rp 4.738.516.500, insentif pertahun yang didapat kan oleh karyawan mencapai Rp 23.692.282 jika dihitung perbulan insentif yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebesar Rp 1.974.356 Bonus atau insentif yang didapatkan karyawan tidak mencapai targetnya yaitu 1%. Tahun 2022 pencapaian penjualan Rp 4.817.436.000, insentif pertahun yang didapat kan oleh karyawan mencapai Rp 24.842.377, jika dihitung perbulan insentif yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebesar Rp 2.070.198, Bonus atau insentif yang didapatkan karyawan tidak mencapai targetnya yaitu 1%. Tahun 2023 pencapaian penjualan Rp 5.527.792.894, insentif pertahun yang didapat kan oleh karyawan mencapai Rp 29.492.293, jika dihitung perbulan insentif yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebesar Rp 2.457.691, Bonus atau insentif yang didapatkan karyawan tidak mencapai targetnya yaitu 1%. Karena Ketidakpastian Pasar, Ketidakpastian dalam pasar yang tidak dapat diprediksi dengan baik dapat mengganggu rencana bisnis dan mempengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan.

Penelitian (Ahmad, 2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian (Maulana, 2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain permasalahan data pencapaian penjualan dan insentif cv tajam abadi. peneliti mendapatkan permasalahan mengenai pengaruh motivasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki keterampilan yang tinggi sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal, meskipun pekerjaannya berbeda-beda. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Berikut data karyawan CV Tajam Abadi 2024.

Tabel I- 3
Data Karyawan CV. Tajam Abadi Divisi / Unit Kerja CV. Tajam Abadi Per 2024

| Devisi/Unit Kerja | Lama Bekerja | Jumlah |
|--------------------------|---------------------|---------------|
| Operational Manager | >5 tahun | 1 |
| Administrasi | >5 tahun | 3 |
| Marketing | <5 tahun | 6 |
| Staf Gudang | >5 tahun | 10 |
| Delivery Order | <5 tahun | 9 |
| Kepala Gudang | >5 tahun | 1 |
| Kolektor | <5 tahun | 6 |
| Total : 36 | | |

Tabel I- 4
Data Jenjang Pendidikan Karyawan CV. Tajam Abadi 2024

| Jenjang Pendidikan | | | | | | Sumber : CV Tajam |
|--------------------|-----|-----|----|----|----|----------------------------|
| SD | SMP | SMK | SI | S2 | S3 | |
| 7 | 10 | 18 | 1 | - | - | |

Abadi

Berdasarkan tabel 1-3 Devisi atau Unit kerja pada cv tajam abadi adalah sebagai berikut:

Terdapat satu bagian dari Seorang manajer operasional adalah individu yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengendalian kegiatan sehari-hari dari suatu organisasi atau perusahaan. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa operasi bisnis berjalan dengan lancar dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Terdapat tiga bagian administrasi di cv tajam abadi dalam konteks bisnis atau organisasi, administrasi melibatkan tugas-tugas seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen operasional, dan manajemen pemasaran. Ini juga mencakup pembuatan kebijakan, pelaksanaan prosedur, pengelolaan komunikasi, pemantauan kinerja, dan pengambilan keputusan.

Terdapat enam bagian marketing pada cv tajam abadi Pemasaran (marketing) adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mempromosikan, menjual, dan mendistribusikan produk atau layanan kepada konsumen atau pelanggan potensial. Tujuan utama dari

kegiatan pemasaran adalah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan sambil mencapai tujuan perusahaan seperti peningkatan penjualan, profitabilitas, dan pangsa pasar.

Terdapat sepuluh bagian staf gudang pada cv tajam abadi Staff gudang adalah individu yang bertanggung jawab atas operasi sehari-hari di gudang atau pusat distribusi suatu perusahaan. Tugas-tugas staf gudang dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan jenis operasi gudang, tetapi umumnya mencakup: Penerimaan Barang, Penyimpanan Barang, Pengeluaran Barang, pemantauan persediaan, pengemasan dan penyusunan.

Terdapat sembilan bagian delivery order pada CV. Tajam Abadi Delivery order adalah yang digunakan dalam proses pengiriman barang dari satu pihak ke pihak lain.

Terdapat satu bagian kepala gudang pada CV. Tajam Abadi Kepala gudang adalah posisi manajerial yang bertanggung jawab atas operasi gudang atau pusat distribusi dalam suatu perusahaan. Mereka memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola berbagai aspek operasional gudang untuk memastikan efisiensi, keandalan, dan keamanan dalam penyimpanan dan distribusi barang.

Terdapat enam bagian kolektor pada CV. Tajam Abadi memiliki peran yang krusial dalam memastikan integritas data karyawan dan mendukung berbagai proses manajemen SDM dalam organisasi.

Pada bagian administrasi lama mereka bekerja lebih dari lima tahun dengan jumlah pekerja pada bagian administrasi terdapat tiga orang didalamnya, kompetensi pada bagian administrasi kurangnya ketelitian terhadap

data dan Kesulitan dalam mengoperasikan perangkat lunak atau sistem administrasi elektronik yang digunakan dalam pekerjaan, dan Kesulitan dalam menangani banyak tugas yang bervariasi atau mendesak. Sehingga perlu pelatihan pada bagian administrasi memperkenalkan atau meningkatkan kemampuan menggunakan perangkat lunak seperti Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Google Workspace (Docs, Sheets, Slides), atau perangkat lunak administrasi khusus lainnya. Dan perlu pelatihan manajemen waktu tujuannya untuk Meningkatkan kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan mengelola waktu dengan efektif dalam menghadapi tugas yang bervariasi.

Pada bagian delivery order lama mereka bekerja kurang dari lima tahun dengan jumlah pekerja pada bagian delivery order terdapat 9 orang didalam nya, pada bagian delivery order kurangnya kompetensi yaitu kurangnya keterampilan komunikasi Tingkatkan keterampilan komunikasi tim delivery untuk memastikan informasi terkait pengiriman diteruskan dengan jelas dan tepat waktu kepada semua pihak terkait sehingga perlu pelatihan meningkatkan system dan teknologi, gunakan perangkat lunak atau aplikasi yang dapat membantu dalam perencanaan rute pengiriman yang efisien dan memaksimalkan penggunaan sumber daya logistik.

Bahwa kondisi motivasi kompetensi terhadap kinerja karyawan cv tajam abadi secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, Maka perlunya peningkatan kompetensi pada bagian administrasi dan delivery order.

Penelitian Dwiyanti et al., (2019) dalam “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilihat berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi yaitu :

1. Bonus atau insentif sudah jelas namun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan untuk mencapai target nya yaitu 1%.
2. Perlunya peningkatan kompetensi pada bagian administrasi dan Delivery order.
3. Kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang cukup.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka peneliti memiliki batasan masalah yaitu penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tajam Abadi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi & Batasan masalah penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tajam Abadi?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tajam Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Tajam Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Tajam Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru mengenai pentingnya seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta dapat

mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literature manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau acuan bagi penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya dalam konteks yang lebih luas.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat membantu lembaga dalam merancang program pengembangan karyawan yang efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, lembaga dapat menyesuaikan pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat motivasi karyawan dan meningkatkan kompetensi mereka.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan yang dapat membantu penelitian. Yang digunakan untuk menyusun atau menetapkan karangka berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar lebih baik lagi. Berikut penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel II- 1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penulis | Judul | Hasil Penelitian |
|-----------|---|--|---|
| 1. | Siti Imanina Ilmi (Syaher1, Hj.Marnis2) , Arwinence Pramadewi2) (2023) | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. | Program pengembangan karir di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru hanya diberikan kepada para pejabat eksekutif saja. Hal ini berarti program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan tidak merata sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang bagus terhadap pekerjaannya tidak memiliki kesempatan untuk menjenjang karir yang lebih bagus dan para karyawan juga tidak akan berkembang jika tidak memiliki kesempatan. Sehingga ini menjadi pemicu rendahnya kinerja di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 2. | K.D.Krisnawati ¹ , I.W.Bagia ² , (2021) | Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sapta Prima Cargo. | Rendahnya kompetensi karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Untuk bisa menjalankan pekerjaan pada setiap karyawan, karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan dan kemampuan ini akan menjadi pegangan dalam diri karyawan dalam bekerja secara profesional. |
| 3. | Afdi Tria Putra ¹ , Jaju Herawati ² , Ignatius Soni Kurniawan ³ (2023) | Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai | Masalah capaian kuantitas, kualitas, dan kecepatan hasil kerja dalam melayani masyarakat masih perlu dievaluasi untuk ditingkatkan, dengan permasalahan tersebut penulis menganggap penting untuk membahas motivasi intrinsik dan ekstrinsik, budaya organisasional, komitmen organisasional, sebagai antecedent kinerja pegawai Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. |
| 4. | Adi Kurnia ¹ , Andi ¹ (2022) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. | Adanya kecenderungan pegawai mengabaikan dalam masalah kompetensi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa pola pikiran lainnya melakukan perbaikan cara kerja |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | | selalu dan terus menjadi lebih baik, kurang semangat kerjanya, rendahnya tanggungjawab moral dalam menjalankan roda pekerjaannya dan kurang sensitifitas berfikir memajukan OPD Disdukcapil menjadi optimal. |
| 5. | Rofi'atun Nashiroh & Amsar Amsar (2022) | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Samkyung Jaya Garment Ungaran | Kinerja karyawan produksi PT. Samkyung Jaya Garment yang kurang maksimal. Selama ini PT. Samkyung Jaya Garment belum mengevaluasi kemampuan dan kompetensi setiap karyawan untuk bekerja, sehingga tidak dapat mengidentifikasi karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja. |
| 6. | Ludya Frasticna Yurandini (2022) | Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri | Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja muncul dari dorongan dalam diri pegawai karena mereka dituntut untuk menerapkan sikap disiplin sebagai acuan utama dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan jika hampir semua pegawai telah menerapkan sikap disiplin dengan semaksimal mungkin. |
| 7. | Susanti & Amirulmukminin (2023) | Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten Bima. | Problem inti Kantor Dinas Sosial yaitu kinerja pegawai yang kurang, tugas yang di berikan terhambat dalam menyelesaikan |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | | | karena kurangnya kemampuan pegawai seiring dengan pertambahan usia, berkurangnya kinerja sangat berpengaruh dalam perkembangan instansi. |
| 8. | 1 Yuri Afiyata, 2 Anjur Perkasa Alam (2023) | Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. | Pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai masih terdapat karyawan yang belum mengetahui sepenuhnya akan produk yang mereka tawarkan. |
| 9. | Sayudi (2021) | Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin | Berdasarkan pengamatan awal, pencapaian kinerja pegawai KUA se-Kota Banjarmasin masih kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai mulai dari pengakuan terhadap hasil kinerja pegawai, kurangnya pengembangan pegawai, kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan, kualitas supervisi yang dilakukan bersifat formalitas, dan kondisi-kondisi kerja yang kurang memadai. |
| 10. | Christopher et al., (2022) | <i>The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Case Study of African College of Commerce and Technology in South Western Uganda</i> | Kurangnya hubungan baik dengan pengelola ukuran, pengetahuan yang tidak memadai tentang bagaimana menanggapi suatu ukuran, perbedaan individu di antara responden dan kesulitan |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | pertanyaan sehingga bekerja secara efektif dan efisien. |
|--|--|--|---|

2.2. Uraian Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja tidak hanya memiliki arti sebagai prestasi dalam bekerja atau hasil dari pekerjaan, namun kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pekerjaan berlangsung (Ainanur et al., 2018). Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, di mana setiap organisasi memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Lutfiyah et al., 2020). Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif, perlu adanya pengaturan sumber daya manusia yang baik. Dengan adanya hal itu, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal (Ratnasari, 2016). Selain pengelolaan sumber daya yang baik, kinerja karyawan memiliki berbagai macam faktor lain yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan (Syaher et al., 2023).

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Safitri, 2022). Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

2.2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi Dkk (2022) yang menjadi tolak ukur kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan)

Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.

3. Tanggung jawab

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

4. Kerjasama

Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian

2.2.2. Motivasi Ekstrinsik

2.2.2.1. Pengertian Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Ryan & Deci, 2000). Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang akan aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar (Untari, Sujana, & Novarini, 2021). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2020). Menurut Wanti, Mintjelungan, & Wowor (2021) motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*, dan termasuk di dalamnya antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*).

Motivasi adalah suatu daya, dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang mendorong siswa untuk belajar (Lestari dan Yudhanegara, 2019). Seseorang yang termotivasi untuk belajar akan mendorong mereka untuk memahami dan menerapkan apa yang mereka pelajari. Motivasi merupakan daya dorong yang membuat seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2019). Dengan kata lain, motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menentukan ke arena mana yang ingin kita perbuat (Putra et al., 2022).

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian dari motivasi diatas, bahwa motivasi merupakan kekuatan ataupun dorongan yang jadi penggerak bagi individu maupun kelompok untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa motivasi merupakan aspek yang penting bagi individu maupun kelompok untuk dapat melakukan suatu tindakan yang mengarah pada ketercapaian suatu tujuan yang ditentukan.

Sadirman (2022), mengemukakan bahwa macam-macam motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi memiliki bermacam-macam jenis tergantung dari aspek yang membedakannya. Woolfolk (2018), menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah kecenderungan alami individu untuk mencari dan menaklukan suatu tantangan pada saat mengejar suatu kepentingan individu, sehingga motivasi intrinsik dipandang sebagai motivasi alami individu sebagai suatu dorongan terhadap kepentingannya sendiri, Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang tanpa adanya rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik menurut Santrock (2018), "Motivasi Ekstrinsik adalah suatu tindakan yang dilakukan individu untuk mencapai sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Jadi, motivasi ekstrinsik tidak berasal dari individu itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah upaya untuk

mencapai suatu tujuan karena adanya beberapa faktor lain yang ingin dicapai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya dorongan dari luar, termasuk lingkungan sekitarnya sehingga individu tersebut ingin melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu demi mencapai tujuannya tersebut.

2.2.2.2. Dimensi – Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg dalam Janet Potu (2021), peneliti mengambil dimensi dan indikator motivasi ekstrinsik tersebut untuk menjadi acuan dan yang digunakan sebagai operasional variable, yaitu:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi) Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

2.2.3. Kompetensi

2.2.3.1. Pengertian Kompetensi

Parashakti et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi dijadikan sebagai pendukung dalam mempermudah pekerjaan mereka agar lebih efektif, efisien, dan sikap tanggap. Otoo (2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan. Kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Rismawati et al., 2021).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2020). Kompetensi pun dipandang sebagai sesuatu yang bisa membedakan dengan jelas antara kinerja tinggi dan kinerja yang biasa-biasa saja, atau keadaan yang membedakan antara

karakteristik individu yang memiliki kinerja yang efektif dengan yang tidak memiliki kinerja yang efektif (Liu, Guthrie, Flood, & MacCurtain, 2009). Dari dua definisi di atas, tampak bahwa kompetensi merupakan keunggulan yang dimiliki seseorang karena dia memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang membedakan kinerja yang akan dicapai oleh masing-masing orang.

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan (Afiyata & Alam, 2023).

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

2.2.3.2. Dimensi - Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya,

kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3. Karangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Ahmad 2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian (Maulana 2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan cv tajam abadi yang signifikan dan bernilai positif artinya semakin tinggi nilai motivasi ekstrinsik maka semakin meningkat juga kinerja

karyawan pada cv tajam abadi. Motivasi ekstrinsik dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan berkualitas karena mereka memiliki tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik di cv tajam abadi.

Berdasarkan pengamatan awal, pencapaian kinerja pegawai KUA se-Kota Banjarmasin masih kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai mulai dari pengakuan terhadap hasil kinerja pegawai, kurangnya pengembangan pegawai, kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan, kualitas supervisi yang dilakukan bersifat formalitas, dan kondisi-kondisi kerja yang kurang memadai (Sayudi,2021).

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar individu. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kinerja pegawai yang bersumber dari luar individu itu sendiri, sebagai upaya pekerja melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Mahardika et al., 2020). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Damanik, Sidauruk, Septiana, & Tarigan, 2018). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi (Kimberly, Prakoso, & Efrata, 2019; Emiyanti, Rochaida, & Tricahyadinata, 2020; Mahardika et al., 2020).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Maka, pentingnya suatu kompetensi yakni untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, dan mengkomunikasikan hasil kerja kepada atasan. Sehingga kompetensi yang baik dapat mendukung hasil kerja yang baik juga. Secara empiris kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam temuan tersebut menyebutkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan dengan dimensi produktivitas/kuantitas. Apabila keterampilan karyawan tidak konsisten atau tidak berkembang, maka produktivitas atau hasil kerjanya pun kurang optimal. Karena, kompetensi adalah hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggungjawabnya dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan Pratiwi & Juniarty (2018).

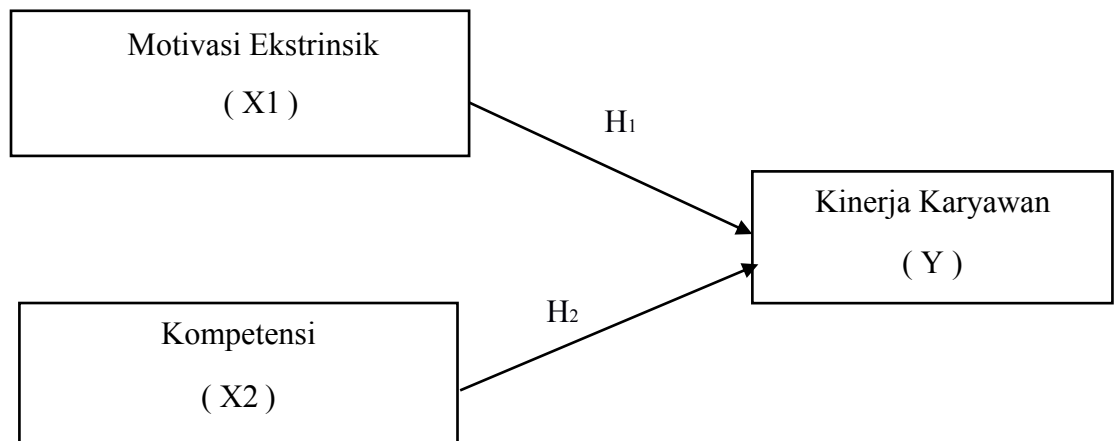
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Demikian juga, motivasi pegawai ternyata berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi maupun

motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Selatan (Mulang,2023).

Penelitian Dwiyanti et al., (2019) dalam “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja ekstrinsik juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan terbukti memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Komitmen karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, baik motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik), kompetensi, maupun komitmen semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Safitri&Susanto, 2019).

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi merupakan hal yang sesuai dan tepat dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan cv tajam abadi, jadi berdasarkan karangka pemikiran dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar II- 1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya, hipotesis juga menjadi suatu proposisi yang memiliki kemungkinan jawaban yang salah. Oleh karena itu penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka berfikir Yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (H₁) H₁ : Diduga Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Hipotesis Kedua (H₂) H₂ : Diduga Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Data ini merupakan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden pada suatu perusahaan.

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2. Definisi Operaional Variabel

Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak beinterpretasi ganda) dan terukur (Nurdin & Hartati, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitan ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variabel yang lain. Variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel terikat Nurdin & Hartati, (2019). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik(X1), Kompetensi (X2)

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat memengaruhi variabel lain (Nurdin & Hartati, 2019). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel III- 1

Variabel Operasional Dan Pengukurannya

| Variabel | Indikator | Item Pernyataan |
|--------------------------|---|---|
| Motivasi Ekstrinsik (X1) | 1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) | 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan efisien. |
| | 2. Quality supervisor (Kualitas Supervisi) | 2) Menjaga dan memastikan standar kualitas produk terpenuhi sesuai dengan |

| | | |
|--------------------|---|--|
| | | spesifikasi yang ditetapkan. |
| | 3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi) | 3) Hubungan kerja dengan rekan-rekan kerja. |
| | Herzberg dalam Janet Potu (2021) | |
| Kompetensi (X2) | 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) | 4) Memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. |
| | 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) | 5) Memahami dengan baik semua aspek pekerjaan |
| | 3. Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) | 6) Memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. |
| | 4. Nilai (<i>Value</i>) | 7) Nilai-nilai pribadi selaras dengan nilai-nilai perusahaan |
| | 5. Sikap (<i>attitude</i>) | 8) Memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan |
| | 6. Minat (<i>interest</i>) | 9) Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan |
| | Sugiyanto & Santoso (2018) | |
| Kinerja (Y) | 1. Kualitas kerja | 10) Menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi |
| | 2. Kuantitas Kerja | 11) Menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan |
| | 3. Tanggung Jawab | 12) Selalu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan. |
| | 4. Kerjasama | 13) Bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama |
| | 5. Inisiatif | 14) Sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas atau memperbaiki proses kerja tanpa diminta |
| | Dewi Dkk, 2022 | |

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cv tajam abadi yang berjumlah 36 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sample didefinisikan sebagai berikut: “sampel adalah bagian dari jumlah dan characteristic yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu.”

Penelitian ini menjadikan seluruh objek atau populasi pada cv tajam abadi untuk diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, Sistem pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2019) menyatakan sampling jenuh yaitu: “Sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.”

Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan cv tajam abadi yang berjumlah 36 karyawan.

3.4. Waktu dan tempat penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan maret sampai dengan selesai penelitian ini dilakukan pada cv tajam abadi. yang beralamat di jl. kie ageng tapa, pejambon, kec. Sumber Kab. Cirebon, Jawa Barat 45611.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik pengumpulan data. Pada penelitian kali ini teknik dalam pengumpulan data yang diambil oleh peneliti meliputi:

3.5.1. Studi Lapangan

Melakukan penyebaran angket (kuesioner). Penyebaran kuesioner kepada karyawan berupa mengenai pernyataan-pernyataan yang tertulis dan hasil data yang didapatkan akan diolah. Menurut Sugiyono (2019) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”.

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan *skala Likert*. Dalam

penggunaan *skala likert* terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur skala negatif. Mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

Tabel III- 2
Skala Likert

| No. | Keterangan | Singkatan | Nilai Skala |
|-----|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2. | Setuju | S | 4 |
| 3. | Cukup Setuju | CS | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

3.5.2. Wawancara

Sugiyono (2019) mengemukakan wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang *alternative* jawaban nya pun telah di siapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya (Sugiyono,2019).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Nurdin & Hartati (2019) Analisis data secara deskriptif adalah Teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data dengan membuat gambaran data-data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dari hasil penelitian tersebut. Beberapa yang termasuk di dalam teknik analisis data secara deskriptif misalnya menyajikan data ke dalam bentuk:

1. Grafik
2. Tabel
3. Persentase
4. Frekuensi
5. Diagram dan lain-lain

3.6.2. Uji Instrumen

Instrumen penelitian dilakukan yaitu untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Instrumen ini tidak di uji cobakan kepada responden sebelum kuesioner ini digunakan, mengingat terbatasnya waktu penelitian. Kuesioner ini akan langsung disebarkan keseluruhan responden yang terpilih. Jadi kuesioner ini dianggap seolah-olah sudah valid, namun demikian setelah data terkumpul semua data tersebut harus di uji validitasnya. Apabila data tersebut terdapat butir-butir pertanyaan/pernyataan tertentu yang bersifat tidak valid, maka butir yang tidak valid tersebut direduksi/dibuang dan tidak diikutkan untuk menguji hipotesis.

3.6.3. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya pernyataan dari hasil kuesioner. Uji validitas menurut Ghozali (2018) dijelaskan bahwa: “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

3.6.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghozali (2018) “Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Nunnally dalam Ghozali (2018) mengatakan bahwa “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 .”

3.6.5. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi Ghozali (2018). Ghozali (2018) menjelaskan bahwa terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik:

Menentukan data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti simpulkan dari buku SPSS 25,0 for windows Ghozali (2018) sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian).

r_{hitung} dilihat dari hasil Cronbach Alpha pada Kolom Correlated Item-Total Correlation. r_{tabel} dilihat menggunakan rumus degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dimisalkan jumlah sampel (n) sebesar 70 dan besarnya df dapat dihitung $70 - 2 = 68$ dan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{table} = 0.198$ (lihat r_{tabel} pada $df = 68$ dengan uji dua sisi).

3.6.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, di mana satu variabel adalah variabel independen (X) dan yang lainnya adalah variabel dependen (Y). Tujuan dari regresi linier sederhana adalah untuk menemukan persamaan garis lurus yang paling sesuai (fit) untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Regresi linier sederhana, dengan memakai program software SPSS for window yaitu: untuk menganalisis data.

Penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS for windows dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y=a+bX$$

- **Y** adalah variabel dependen (yang diprediksi).
- **X** adalah variabel independen (yang digunakan untuk membuat prediksi).
- **a** adalah intersep, yaitu nilai Y ketika $X = 0$.
- **b** adalah kemiringan atau koefisien regresi, yang menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y ketika X berubah satu unit.

3.6.7. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100. Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.6.8. Uji t (Parsial)

Ghozali (2018) memaparkan bahwa Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa untuk uji koefisien parsial dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sumber: Sugiyono (2019)):

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Banyak Sampel

r = Nilai Koefisien Korelasi

Menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Tajam Abadi yang berjumlah 36 karyawan, maka dapat diketahui karakteristik responden setiap responden sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel IV-1 berikut ini:

Tabel IV- 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Presentase (%) |
|-------|---------------|-------------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 27 | 75% |
| 2. | Perempuan | 9 | 25% |
| Total | | 36 Responden | 100% |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel IV-1, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 27 responden atau 75% sedangkan responden perempuan berjumlah 9 responden atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki di CV Tajam Abadi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan.

4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Tabel IV- 2
Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi (Orang) | Presentase (%) |
|-------|---------------|-------------------|----------------|
| 1. | < 25 Tahun | 1 | 2,7% |
| 2. | 25 – 35 Tahun | 15 | 41,6% |
| 3. | 36 – 45 Tahun | 20 | 55,5% |
| 4. | 46 – 55 Tahun | 0 | 0% |
| 5. | > 55 Tahun | 0 | 0% |
| Total | | 36 Responden | 100% |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis dari Tabel IV-2, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak merupakan karyawan yang berusia 36-45 tahun, dengan jumlah sebanyak 20 responden atau 55,5%, kemudian berusia 25-35 tahun sebanyak 15 karyawan atau 41,6% dan 1 orang berusia kurang dari 25 tahun atau 2,7%.

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV- 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Presentase (%) |
|-------|------------|-------------------|----------------|
| 1. | SD | 7 | 19,4% |
| 2. | SMP | 10 | 27,7% |
| 3. | SMA/SMK | 18 | 50% |
| 4. | D3/S1 | 1 | 2,9% |
| Total | | 36 | 100% |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel IV-3, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK, dengan jumlah sebanyak 18 responden atau 50%, kemudian pendidikan SMP sebanyak 10 responden atau 27,7% dan 7 responden atau 19,4% berpendidikan SD dan D3/S1 sebanyak 1 responden atau 2,9%.

4.2.2 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV- 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Pekerjaan | Frekuensi(Orang) | Presentase (%) |
|------------|------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. | < 5 Tahun | 17 | 47,3% |
| 2. | 5 – 10 Tahun | 19 | 52,7% |
| 3. | 11 – 15 Tahun | 0 | 0% |
| 4. | 16 – 20 Tahun | 0 | 0% |
| 5. | > 20 Tahun | 0 | 0% |
| Total | | 36 | 100% |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis pada tabel IV-4, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 5-10 tahun, dengan jumlah sebanyak 19 atau 52,7% dan sisanya sebanyak 17 atau 47,3% telah bekerja selama kurang dari 5 tahun.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Setiap butir pernyataan berentang 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 42, dan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.

Tabel IV- 5
Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian

| Rata-Rata Skor | Kriteria |
|-----------------------|-------------------|
| 4,20 – 5,00 | Sangat Baik |
| 3,40 – 4,19 | Baik |
| 2,60 – 3,39 | Cukup Baik |
| 1,80 – 2,59 | Tidak Baik |
| 1,00 – 1,79 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Sugiyono (2017)

4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 36 responden mengenai 4 pernyataan pada variabel motivasi Ekstrinsik (X1) dengan menggunakan skala Likert maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju. Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel motivasi ekstrinsik (X1) dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV- 6

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total Freak | Total Skor | Mean | Kriteria |
|----|--|-----------|---|---|----|----|----------------|---------------|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1. | Saya merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan. | 0 | 0 | 3 | 28 | 5 | 36 | 148 | 4,1 | Baik |
| 2. | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. | 0 | 0 | 4 | 18 | 14 | 36 | 158 | 4,38 | Sangat Baik |
| 3. | Saya merasa bahwa kebijakan dan administrasi perusahaan membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan efisien. | 0 | 0 | 2 | 25 | 9 | 36 | 152 | 4,2 | Baik |
| 4. | Saya mendapatkan gaji/insentif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan. | 0 | 0 | 7 | 20 | 9 | 36 | 153 | 4,25 | Sangat Baik |
| | Total Rata-Rata | | | | | | | | 4,24 | Sangat Baik |

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki rata-rata tertinggi 4,38 pada butir pernyataan ke-2 yaitu "saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja" hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut, berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan peneliti menemukan bahwa CV Tajam Abadi telah melakukan kegiatan yang memperkuat hubungan antar karyawan nya seperti Mengorganisir proyek yang melibatkan berbagai individu atau departemen untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.. Selain itu variabel motivasi ekstrinsik mempunyai rata-rata terendah 4,1 pada butir pernyataan ke-1 yaitu " Saya merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan" bahwa CV Tajam Abadi kurang menghargai perasaan atau hasil kerja karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan Perusahaan. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,24 yang artinya a rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik pada karyawan CV Tajam Abadi tergolong Sangat Baik.

4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 36 responden mengenai 4 pernyataan pada variabel Kompetensi (X2) dengan menggunakan skala Likert maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat

tidak setuju. Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel kompetensi (X2) dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV- 7
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total Freak | Total Skor | Mean | Kriteria |
|----|---|-----------|---|---|----|----|----------------|---------------|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1. | Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. | 0 | 0 | 3 | 28 | 5 | 36 | 148 | 4,1 | Baik |
| 2. | Saya memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0 | 0 | 4 | 18 | 14 | 36 | 158 | 4,38 | Sangat Baik |
| 3. | Saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya. | 0 | 0 | 2 | 25 | 6 | 36 | 152 | 4,22 | Sangat Baik |
| 4. | Saya dapat mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. | 0 | 0 | 7 | 20 | 9 | 36 | 153 | 4,25 | Sangat Baik |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|----|---|----|-----|------|-------------|
| 5. | Saya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan. | 0 | 0 | 4 | 26 | 6 | 36 | 150 | 4,16 | Baik |
| 6. | Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. | 0 | 0 | 5 | 20 | 5 | 36 | 155 | 4,30 | Sangat Baik |
| | Total Rata-Rata | | | | | | | | 4,24 | Sangat Baik |

Berdasarkan tabel IV-7 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki rata-rata tertinggi 4,38 pada butir pernyataan ke-2 yaitu "Saya memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan" yang menyatakan setuju dan sangat setuju, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terungkap bahwa pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan baik disebabkan oleh kompensasi atau bonus yang diberikan oleh perusahaan apabila pekerja dapat bekerja lebih baik. selain itu bahwa variabel kompetensi mempunyai rata-rata terendah sebesar 4,1 pada variabel pernyataan ke1- " Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan" dalam hal ini bahwa pekerja masih kurang memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,24) yang artinya bahwa skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat

dikatakan bahwa Kompetensi pada karyawan CV Tajam Abadi tergolong sangat baik.

4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 36 responden mengenai 9 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan skala Likert maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju. Berikut hasil distribusi frekuensi :

Tabel IV- 8
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total Freak | Total Skor | Mean | Kriteria |
|----|---|-----------|---|---|----|----|----------------|---------------|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1. | Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. | 0 | 0 | 3 | 28 | 5 | 36 | 147 | 4,0 | Baik |
| 2. | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. | 0 | 0 | 4 | 18 | 22 | 36 | 158 | 4,36 | Sangat Baik |
| 3. | Seluruh tugas pekerjaan | 0 | 0 | 2 | 25 | 6 | 36 | 152 | 4,1 | Baik |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|----|-----|------|-------------|
| | selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi. | | | | | | | | | |
| 4. | Saya mampu bekerjasama yang baik dengan teamwork | 0 | 0 | 7 | 20 | 8 | 36 | 153 | 4,19 | Baik |
| 5. | Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja | 0 | 0 | 4 | 26 | 6 | 36 | 150 | 4,16 | Baik |
| | Total Rata-Rata | | | | | | | | 4,22 | Sangat Baik |

Berdasarkan tabel IV-8 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,36 pada butir pernyataan ke-2 ” Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa hasil kinerja pekerja sudah sesuai dengan apa yang dilakukan. Selain itu variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata terendah sebesar 4,0 pada pernyataan ke-1 ” Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik” berdasarkan wawancara bersama beberapa karyawan peneliti menemukan bahwa

karyawan merasa kualitas yang diberikan sudah baik. hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (4,22) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan CV Tajam Abadi tergolong Sangat Baik.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan kriteria berikut:

1. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi tabel (r tabel), maka pernyataan tersebut dianggap valid.
2. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih kecil dari nilai korelasi tabel (r tabel), maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Dari hasil pengamatan pada tabel r dengan 36 responden, digunakan rumus $df=n-2=100-2=98$ untuk mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,2785 . Berikut merupakan hasil uji validitas dari variabel Motivasi Ekstrinsik (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV- 9

Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Uji Validitas | | | |
|----------|---------------|----------|---------|-------|
| | Instrumen | r Hitung | r Tabel | Ket |
| Motivasi | X1.1 | 0,702 | 0,2785 | Valid |

| | | | | |
|-----------------------------|------|-------|--------|-------|
| Ekstrinsik (X1) | X1.2 | 0,656 | 0,2785 | Valid |
| | X1.3 | 0,799 | 0,2785 | Valid |
| | X1.4 | 0,844 | 0,2785 | Valid |
| Kompetensi (X2) | X2.1 | 0,759 | 0,2785 | Valid |
| | X2.2 | 0,544 | 0,2785 | Valid |
| | X2.3 | 0,764 | 0,2785 | Valid |
| | X2.4 | 0,550 | 0,2785 | Valid |
| | X2.5 | 0,630 | 0,2785 | Valid |
| | X2.6 | 0,688 | 0,2785 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,746 | 0,2785 | Valid |
| | Y2 | 0,750 | 0,2785 | Valid |
| | Y3 | 0,738 | 0,2785 | Valid |
| | Y4 | 0,707 | 0,2785 | Valid |
| | Y5 | 0,504 | 0,2785 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel IV- 9 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki instrumen yang valid untuk diteliti atau digunakan. Hal tersebut terbukti bahwa variabel memiliki instrumen yang valid atau layak sesuai karakteristik yang ada. Hal tersebut terbukti dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dimana nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,2785.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016), Uji Reliabilitas merujuk pada suatu pengukuran yang bertujuan untuk menilai kehandalan pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Ghozali (2018) menyarankan bahwa nilai yang diinginkan untuk reliabilitas instrumen sebaiknya lebih dari 0,7.

Tabel IV- 10
Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Motivasi Ekstrinsik (X1) | 0,740 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0,731 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,731 | Reliabel |

Sumber : data primer diolah, 2024

Pada tabel pengujian reliabilitas di atas, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel, yakni Motivasi Ekstrinsik (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) melebihi 0,70. Temuan ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan (reliabilitas) yang baik.

4.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang diambil dari suatu sampel dapat dianggap berasal dari distribusi normal. Salah satu uji statistik yang umum digunakan untuk tujuan ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, dapat diartikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat dianggap bahwa data tidak berasal dari distribusi normal.

Tabel IV- 11
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,49405901 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,073 |
| | Positive | ,072 |
| | Negative | -,073 |
| Test Statistic | | ,073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada level signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai residual pada Motivasi Ekstrinsik (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini memiliki berdistribusi normal.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier Sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, di mana satu variabel adalah variabel independen (X) dan yang lainnya adalah variabel dependen (Y). Tujuan dari regresi linier sederhana adalah untuk menemukan persamaan garis lurus yang paling sesuai (fit) untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Regresi Linier sederhana, dengan memakai program software SPSS for

window yaitu: Untuk menganalisis data.

$$Y=a+bX$$

Tabel IV- 12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 54.116 | 3.195 | | 16.938 | .000 |
| | Motivasi | .334 | .041 | .727 | 8.061 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : data primer diolah, 2024

Dalam tabel IV-12 di atas, terdapat penjelasan mengenai persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 54,116 + 0,334 X$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas maka dapat dipahami bahwa diperoleh nilai constanta ini sebesar 54.116 yang artinya bahwa antara variabel Motivasi Ektrinsik sebagai X1, Kompetensi sebagai X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Y menunjukkan adanya peningkatan. Nilai Koefisien sebesar 0, 334 menunjukkan bahwa setiap Motivasi Ekstrinsik dan kompetensi jika dtambahkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel X1, X2 terhadap Y adalah positif.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Berikut ini hasil perhitungan uji determinasi menggunakan aplikasi SPSS Versi 26.0 :

Tabel IV- 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 2 | .727 ^a | .528 | .520 | 2.405 |
| a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan | | | | |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $R = 0,727$. Nilai R yang diperoleh ini merupakan kekuatan hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan R Square merupakan koefisien determinasi (pengkuadratan dari R) yaitu sebesar 0,528 (52,8%). Hal ini menunjukkan adanya kontribusi dalam Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan sebesar 52,8%, sedangkan untuk sisanya ($100\% - 52,8\% = 47,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab oleh faktor yang lain yang tidak diteliti.

4.2.7 Uji T

Uji-t, juga dikenal sebagai analisis regresi parsial, merujuk pada koefisien regresi dalam suatu persamaan regresi yang menilai apakah variabel terikat memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel

independen (variabel prediktor). Dalam regresi linier berganda, analisis ini mengungkapkan pengaruh secara parsial, dan hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung dari uji statistik lebih besar daripada nilai t tabel atau nilai signifikansi ($Sig\ t$) kurang dari 0,05 (lima persen), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau independen memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel atau nilai signifikansi ($Sig\ t$) lebih besar dari 0,05 (lima persen), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau independen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sejumlah $n-2$, yang dalam kasus ini adalah $36-2=34$, adalah sebesar 1,69092. Hasil pengujian model regresi secara parsial dalam penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel IV- 14
Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.416 | 5.403 | | -.262 | .794 |
| | MOTIVASI EKSTRINSIK | .722 | .103 | .372 | 3.696 | .001 |
| | KOMPETENSI | .380 | .125 | .580 | 6.763 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dalam hasil penelitian yang dilakukan pada tabel uji t, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) melebihi nilai t tabel, yaitu $3.696 > 1,69092$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dengan pernyataan Diduga Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

H2 : Diduga Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dalam hasil penelitian yang dilakukan pada tabel uji t, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X2) melebihi nilai t tabel, yaitu $6,763 > 1,69092$, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat

signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dengan pernyataan Diduga Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.2 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV Tajam Abadi. Hasil uji pada 36 responden menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Faktor penyebabnya adalah tingginya motivasi ekstrinsik di kalangan karyawan, dorongan, dan semangat mereka dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh insentif, gaji, bonus, hadiah, dan sertifikat yang diberikan oleh CV Tajam Abadi sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian atau perilaku tertentu. Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bergantung pada pencapaian penjualan mereka, sedangkan gaji yang diterima karyawan belum memenuhi standar minimum yang ditetapkan.

Mengadakan *family gathering* untuk karyawan di CV Tajam Abadi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Acara family gathering yang sukses dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk bersenang-senang dan merasa dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain,

jika motivasi ekstrinsik karyawan meningkat, maka kinerja karyawan di CV Tajam Abadi akan meningkat dan menjadi lebih optimal. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor penting bagi karyawan karena dapat mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa karyawan di CV Tajam Abadi memiliki semangat yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan seperti perasaan dihargai oleh perusahaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kebijakan dan administrasi yang mendukung, serta gaji atau insentif yang sesuai maka semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut Herzberg dalam Janet Potu (2021), Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Perilaku karyawan yang berpotensi dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan perlu mendapatkan apresiasi sebagai upaya untuk memelihara sumber daya manusia yang ada. Motivasi karyawan berperan penting terhadap kinerja mereka, sehingga dapat mengoptimalkan efektivitas kerja seseorang.

Karyawan yang merasa termotivasi secara ekstrinsik cenderung lebih mampu mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan, memenuhi harapan volume kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sama dengan baik dalam tim, dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Motivasi ekstrinsik berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Secara keseluruhan, motivasi ekstrinsik berperan

penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus memperhatikan faktor-faktor motivasi ekstrinsik guna meningkatkan kinerja karyawan dan meraih kesuksesan organisasi.

Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novianti et.al (2021) Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu pula bahwa motivasi ekstrinsik ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dari hal tersebut secara parsial bahwa motivasi ekstrinsik ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik disarankan kepada CV Tajam Abadi untuk memberikan kenaikan gaji, tambahan insentif, penghargaan, promosi, Agar karyawan dapat termotivasi dan lebih bersemangat. Menurut Wanti, Mintjelungan, & Wowor (2021) motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik (tangibles, dan termasuk di dalamnya antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*).

4.3.2 Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan CV Tajam Abadi. Hasil uji pada responden yang berjumlah 36 karyawan menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian yang

menyatakan bahwa terdapat hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Di bagian administrasi, terdapat tiga orang karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Di bagian ini, kompetensi karyawan kurang memadai karena adanya ketelitian yang kurang terhadap data, kesulitan dalam mengoperasikan perangkat lunak atau sistem administrasi elektronik yang digunakan dalam pekerjaan, serta kesulitan dalam menangani berbagai tugas yang bervariasi atau mendesak. Sementara itu, di bagian *delivery order*, yang terdiri dari sembilan orang karyawan dengan masa kerja kurang dari lima tahun, kekurangan kompetensi terutama terletak pada keterampilan komunikasi. Untuk meningkatkan keterampilan komunikasi tim *delivery* agar informasi terkait pengiriman dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada semua pihak terkait, diperlukan perhatian lebih. Motivasi kompetensi merupakan faktor penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) dan Triastuti (2019) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan seperti pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan, keahlian dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama

dengan rekan kerja, kepatuhan terhadap norma dan peraturan, sikap positif terhadap pekerjaan, serta minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Sugiyanto & Santoso (2018). Upaya yang dapat dilakukan kepada karyawan CV Tajam Abadi Sehingga perlu pelatihan pada bagian administrasi memperkenalkan atau meningkatkan kemampuan menggunakan perangkat lunak seperti Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Google Workspace (Docs, Sheets, Slides), atau perangkat lunak administrasi khusus lainnya. Dan perlu pelatihan manajemen waktu tujuannya untuk Meningkatkan kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan mengelola waktu dengan efektif dalam menghadapi tugas yang bervariasi. Dan pada bagian *delivery order* sehingga perlu pelatihan meningkatkan system dan teknologi, gunakan perangkat lunak atau aplikasi yang dapat membantu dalam perencanaan rute pengiriman yang efisien dan memaksimalkan penggunaan sumber daya logistik. Menyediakan jalur pengembangan karir yang memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Merancang program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan kompetensi karyawan dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Tajam Abadi, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Ekstrinsik yang diberikan karyawan berupa penghargaan dan insentif. Program bonus, kenaikan gaji, dan pengakuan atas pencapaian kerja merupakan contoh cara organisasi dapat memanfaatkan motivasi ekstrinsik untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tajam Abadi. Hal ini artinya semakin baik Motivasi Ekstrinsik yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Keterkaitan kepada karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk memahami dengan baik semua aspek pekerjaan. Sehingga variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tajam Abadi. Hal ini artinya semakin baik kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawannya.

5.2 Saran

a. Secara Praktis

1. Perlu ditingkatkan dukungan dan masukan dari atasan di CV Tajam Abadi untuk meningkatkan motivasi karyawan.

2. Pertimbangkan untuk memberikan,kenaikan gaji, dan insentif yang lebih baik di CV Tajam Abadi, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. CV Tajam Abadi sebaiknya meningkatkan pelatihan, dan kegiatan pengembangan lainnya untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b. Secara teoritis

1. Melakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, hal ini agar dapat memberi tahu apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain adanya motivasi ekstrinsik dan kompetensi yang dimiliki.
2. Disarankan untuk dapat menambah jumlah responden agar penelitian ini dapat berjalan lebih maksimal dan informasi yang didapatkan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, & Rizki Catur Sasongko. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2 (1): 194–207.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19–32
- Afiyata, Y., & Alam, A. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. *AL-Multazim: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 326–341.
- Christopher, F., Moses, N., & Muhindo, M. E. (2022). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Case Study of African College of Commerce and Technology in South Western Uganda. *International Journal of Academic and Applied Research (IJAAR)*, 6(4), 321–329.
- Ludya Frasticna Yurandini. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 76–92. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.454>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.

<https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>

- Mayoan, Y., Maulana, F. H., & Djamhur Hamid. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rofi'atun Nashiroh, & Amsar Amsar. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Samkyung Jaya Garment Ungaran. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 68–79. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.96>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sayudi, M. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.452>
- Susanti, F., & Amirulmukminin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan

- Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 253–269. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1660>
- Syاهر, S. I. I., Marnis, & Pramadewi, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *JOM FEB*, 10(1), 1–12.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabet.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya Windari Eka Putri mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon Program Studi Ekonomi & Bisnis Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Tajam Abadi ”. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Windari Eka Putri

200111011

IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia). Kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kotak dibawah ini dengan memberikan tanda Checklist (✓)

Jenis Kelamin : ☐ Laki Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 25 Tahun ☐ 25-35 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 46-55 Tahun ☐ > 55 Tahun

Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA/SMK ☐ SMP
☐ D3/S1

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun ☐ > 20 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan membutuhkan tanda “√” di tengah – tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

* Pengisian jawaban hanya dilakukan pada satu kotak dari lima kotak yang tersedia.

1. Motivasi Ekstrinsik (X1)

| No | Pernyataan | Pendapat Responden | | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Saya merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan. | | | | | |
| 2. | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa kebijakan dan administrasi perusahaan membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan efisien. | | | | | |
| 4. | Saya mendapatkan gaji/insentif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan. | | | | | |

2. Kompetensi (X2)


| No | Pernyataan | Pendapat Responden | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 2. | Saya memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 3. | Saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya. | | | | | |
| 4. | Saya dapat mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. | | | | | |
| 5. | Saya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan. | | | | | |
| 6. | Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. | | | | | |

3. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Pendapat Responden | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. | | | | | |
| 2. | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. | | | | | |
| 3. | Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Saya mampu bekerjasama yang baik dengan teamwork | | | | | |
| 5. | Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja | | | | | |

Lampiran 2 Surat Balasan Perusahaan

**CV. TAJAM ABADI**
OFFICE JL KI AGENG TAPA
SUMBER-CIREBON Telp 082218881660

No : 001/TA/V/2024
Lamp : 1 (satu) lembar
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian
Pengambilan Data Dan Penelitian Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Di -
Cirebon

Dengan hormat,

Menjawab surat dari Universitas Muhammadiyah Cirebon, No. 827/I.b/UMC-DK.FE/V/2024 tanggal 10 Mei 2024 perihal permohonan izin penelitian (surat terlampir), untuk mahasiswa sebagai berikut :


| NO. | NAMA MAHASISWA | NPM | PROGRAM STUDI |
|-----|-------------------|-----------|---------------|
| 1 | Windari Eka putri | 200111011 | Manajemen |

Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat diterima, untuk pelaksanaannya terhitung mulai Mei 2024-Agustus 2024.


Demikian terima kasih atas perhatiannya.

Cirebon, 10 Mei 2024

Hormat kami
CV. Tajam Abadi


Ichwan Suwarti S.E
Direktur Utama

Lampiran 3 Surat Revisi Sempro



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus 1: Jl. Taparwa No. 70 Cirebon 45153 Telp: +62231-209600, +62231-204276
 Kampus 2: Jl. Fatmahanik - Watahelah - Cirebon, Email: info@umc.ac.id Website: www.umc.ac.id

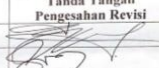

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Winda Eka Putri
 Nim : 20011011
 Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada:


Hari : Senin
 Tanggal : 24 Jun 2024
 Jam : 11.30 - 12.15
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Eksternal Dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

| No | Nama Penguji | Tanda Tangan Pengesahan Revisi |
|----|------------------------|---|
| 1 | Dr. Asep Gunawan, M.Si |  |
| 2 | Sakara S. Ag., M. M |  |

Catatan Penguji :


Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS



Dr. Asep Gunawan, M.Si

KAPRODI MANAJEMEN



Puspa Dewi Yulianti, S.Pd., M.M

Lampiran 4 Tabulasi Data

| Variabel Motivasi Ekstrinsik | | | | | Total l X1 |
|------------------------------|--------------------------|------|------|------|------------|
| No | Motivasi Ekstrinsik (X1) | | | | |
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 5 | 14 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |

| Variabel Kompetensi | | | | | | | |
|---------------------|-----------------|------|------|------|------|------|----------|
| No | Kompetensi (X2) | | | | | | Total X2 |
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |

| Variabel Kinerja | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|---------|
| Kinerja (Y) | | | | | |
| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Total Y |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |

Lampiran 5 Hasil Uji data SPSS

VALIDITAS

| | | Correlations | | | | |
|---------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|---------------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | Motivasi Ekstrinsik |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,218 | ,474** | ,494** | ,702** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,202 | ,004 | ,002 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,218 | 1 | ,419* | ,385* | ,656** |
| | Sig. (2-tailed) | ,202 | | ,011 | ,020 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,474** | ,419* | 1 | ,538** | ,799** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,011 | | ,001 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,494** | ,385* | ,538** | 1 | ,844** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,020 | ,001 | | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Motivasi Ekstrinsik | Pearson Correlation | ,702** | ,656** | ,799** | ,844** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Kompetensi |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,277 | ,329 | ,223 | ,390* | ,572** | ,759** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,102 | ,050 | ,192 | ,019 | ,000 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,277 | 1 | ,402* | ,100 | ,195 | ,400* | ,544** |
| | Sig. (2-tailed) | ,102 | | ,015 | ,561 | ,254 | ,016 | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,329 | ,402* | 1 | ,432** | ,432** | ,407* | ,764** |
| | Sig. (2-tailed) | ,050 | ,015 | | ,008 | ,009 | ,014 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,223 | ,100 | ,432** | 1 | ,347* | ,080 | ,550** |
| | Sig. (2-tailed) | ,192 | ,561 | ,008 | | ,038 | ,645 | ,001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,390* | ,195 | ,432** | ,347* | 1 | ,250 | ,630** |
| | Sig. (2-tailed) | ,019 | ,254 | ,009 | ,038 | | ,141 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,572** | ,400* | ,407* | ,080 | ,250 | 1 | ,688** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,016 | ,014 | ,645 | ,141 | | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Kompetensi | Pearson Correlation | ,759** | ,544** | ,764** | ,550** | ,630** | ,688** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y5 | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,619** | ,428** | ,325 | ,137 | ,746** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,009 | ,053 | ,425 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,619** | 1 | ,518** | ,322 | ,068 | ,750** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,001 | ,055 | ,694 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,428** | ,518** | 1 | ,334* | ,201 | ,738** |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | ,001 | | ,046 | ,239 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,325 | ,322 | ,334* | 1 | ,500** | ,707** |
| | Sig. (2-tailed) | ,053 | ,055 | ,046 | | ,002 | ,000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,137 | ,068 | ,201 | ,500** | 1 | ,504** |
| | Sig. (2-tailed) | ,425 | ,694 | ,239 | ,002 | | ,002 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,746** | ,750** | ,738** | ,707** | ,504** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,740 | 4 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,731 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,731 | 5 |

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,49405901 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,073 |
| | Positive | ,072 |
| | Negative | -,073 |
| Test Statistic | | ,073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3,126 | 3,160 | | -,989 | ,330 |
| | Motivasi Ekstrinsik | ,562 | ,150 | ,466 | 3,753 | ,001 |
| | Kompetensi | ,448 | ,126 | ,442 | 3,557 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3,126 | | 3,160 | |
| | Motivasi Ekstrinsik | ,562 | ,150 | ,466 | 3,753 |
| | Kompetensi | ,448 | ,126 | ,442 | 3,557 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan