

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro

Rani Febriyanni ^{1*}, Hade Chandra Batubara ², Muslim Marpaung ³

^{1*} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

² Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

³ Politeknik Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. *Salah satu kegiatan UKM pada bidang perdagangan yang berada dikabupaten langkat desa air hitam kecamatan gebang adalah industry makanan ringan yang bernama Kripik Cinta Mas Hendro. Keberhasilan suatu UKM sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan UKM itu sendiri. Hal tersebut perlu juga adanya motivasi kerja. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan keripik cinta mas hendro. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan keripik cinta. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan PLS-SEM (Partial Least Square – Structural equation modeling) dengan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indicator prestasi kerja, upah yang adil, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Mas Hendro sedangkan indicator tanggung jawab berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.*

Kata kunci: UKM; Kinerja Karyawan; Motivasi.

Abstract. *One of the activities of UKM in the trade sector in Langkat Regency, Air Hitam Village, Gebang Sub-district is the snack food industry named Kripik Cinta Mas Hendro. The success of an UKM is strongly influenced by the individual performance of its employees. The success of employee performance is the spearhead of the success of UKM itself. It also needs work motivation. Motivation will encourage employees to be more accomplished and productive. With the right motivation, employees will be encouraged to do their best in carrying out their duties. This study aims to determine the effect of motivation on the performance of employees of chips Cinta Mas Hendro. The sampling technique used purposive sampling technique. The number of samples as many as 100 employees of love chips. The research data were analyzed using PLS-SEM (Partial Least Square – Structural equation modeling) with SmartPLS 3 software. The results showed that indicators of work performance, fair wages, recognition of performance and challenging work have a positive influence on employee performance. Hendro while the responsibility indicator has a positive but not significant effect.*

Keywords: SMEs; Employee Performance; Motivation.

* Author. Email Corresponding: ranifebriyanni1991@gmail.com ^{1*}

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.736>

Received: 23 July 2022, Revision: 23 October 2022, Accepted: 10 November 2022, Available Online: 1 January 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Sektor industri yang harus dikembangkan dan ditingkatkan di pedesaan adalah industri skala kecil dan rumah tangga, yang memiliki pekerja dari berbagai kalangan dan memiliki peluang yang besar bagi siapa saja yang ingin memulainya (Niken Lestari & Sulis Setianingsih, 2019). Salah satunya adalah UKM, UKM merupakan salah satu sector industri yang berkembang di pedesaan yang dapat membantu ekonomi masyarakat. UKM ini ada di berbagai bidang barang maupun jasa (Edi Suharto, 2000). UMKM juga memegang peranan lapangan kerja dan sumber pendapatan bagi kelompok yang terpinggirkan, yaitu masyarakat miskin, pemerataan pendapatan dan pengentasan kemiskinan, serta pembangunan ekonomi pedesaan. Pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat berpenghasilan rendah atau miskin (Anthony Giddens, 2000).

Salah satu kegiatan UMKM pada bidang perdagangan yang berada di kabupaten Langkat desa air hitam kecamatan gebang adalah industri makanan ringan yang bernama Kripik Cinta Mas Hendro. UKM Kripik Cinta Mas Hendro menjadi salah satu UKM binaan Disperindagkop Kab. Langkat. Produk yang dihasilkan oleh usaha mikro kripik singkong UKM. Kripik Cinta Mas Hendro terdiri dari berbagai macam makanan khas Langkat. Industri kripik singkong ini merekrut tenaga kerja dan membantu pendapatan masyarakat di sekitar lokasinya. Kripik cinta dibantu warga ibu-ibu dan bapak-bapak sekitarnya, terbagi dalam 3 shift perharinya. Kripik Cinta Mas Hendro menciptakan hubungan yang harmonis dan kooperatif dalam operasionalnya, dengan struktur organisasi yang berjalan dengan baik. Dengan struktur organisasi, uraian tugas, dan tanggung jawab yang diatur dengan jelas, akan lebih mudah untuk mengarahkan dan mengawasi operasi perusahaan.

Ketentuan pekerjaan dan tanggung jawab dari jabatan yang telah ditetapkan pada struktur organisasi Kripik Cinta Mas hendro diantaranya Pimpinan, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Pemasaran, Kepala Produksi, dan Kasir. Dari tugas tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sangat diharapkan untuk melaksanakan tugas yang

telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik kinerjanya. Keberhasilan suatu UMKM sangat bergantung pada kinerja individu karyawannya. Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan, kualitas pekerjaan, dan kehadiran berupa hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi dapat menggambarkan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Robert L Mathis dan John H. Jackson, 2002).

hasil tersebut juga didukung dengan adanya motivasi kerja. Setiap karyawan harus memiliki faktor penting ini karena motivasi akan menginspirasi karyawan untuk lebih sukses dan produktif. Dengan motivasi yang tepat, karyawan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam menunaikan tugasnya. Motivasi yang tinggi menciptakan komitmen akuntabilitas dalam menyelesaikan setiap tugas sehingga kegiatan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UMKM kripik cinta mas hendro.

Adapun rumusan masalah penelitian yaitu; 1) Bagaimana pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 2) Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 3) Bagaimana pengaruh upah yang adil terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 4) Bagaimana pengaruh Pengakuan Atas Kinerja terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 5) Bagaimana pengaruh Pekerjaan yang menantang terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?. Sedangkan tujuan penelitian yaitu; 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 2) Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 3) Untuk mengetahui pengaruh upah yang adil terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, 4) Untuk mengetahui pengaruh Pengakuan Atas Kinerja terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?, dan 5) Untuk mengetahui pengaruh Pekerjaan yang menantang terhadap kinerja karyawan kripik cinta mas hendro?.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif terdapat hubungan variabel dengan objek penelitian yang lebih bersifat kausal, sehingga dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Dari variabel-variabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dividen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang dapat menganalisis beberapa variabel laten endogen dan eksogen secara bersamaan. SEM adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk memecahkan model bertingkat secara bersamaan yang tidak dapat diselesaikan dengan menggunakan analisis regresi. SEM

adalah kombinasi dari analisis regresi dan analisis faktor. SEM memiliki kemampuan membuat model dari variabel - variabel laten atau variabel-variabel yang tidak diukur (tidak diobservasi) secara langsung (seperti “Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, upah yang adil, Pengakuan Atas Kinerja, dan Pekerjaan yang menantang”). Aplikasi dari model SEM ini menggunakan software SmartPLS 3.

Temuan dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan UKM keripik cinta mas hendro yang berada di desa air hitam. Responden penelitian ini dilihat dari karakteristik menurut jenis kelamin. Hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Valid	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen	Cumulative Percent
	Laki-laki	65	65.0	65.0
	Perempuan	35	35.0	100.0
	Total	100	100.0	

Seperti dapat dilihat dari Tabel 1, di antara responden, 65 adalah laki-laki, terhitung 65%, sedangkan di antara responden, 35 adalah perempuan, terhitung 35%. Akibatnya, responden penelitian ini didominasi oleh responden penelitian laki-laki sebesar 65%.

Hasil Statistik Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, tujuan statistik deskriptif adalah menganalisis data berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang dijawab kepada responden. Statistik deskriptif untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden

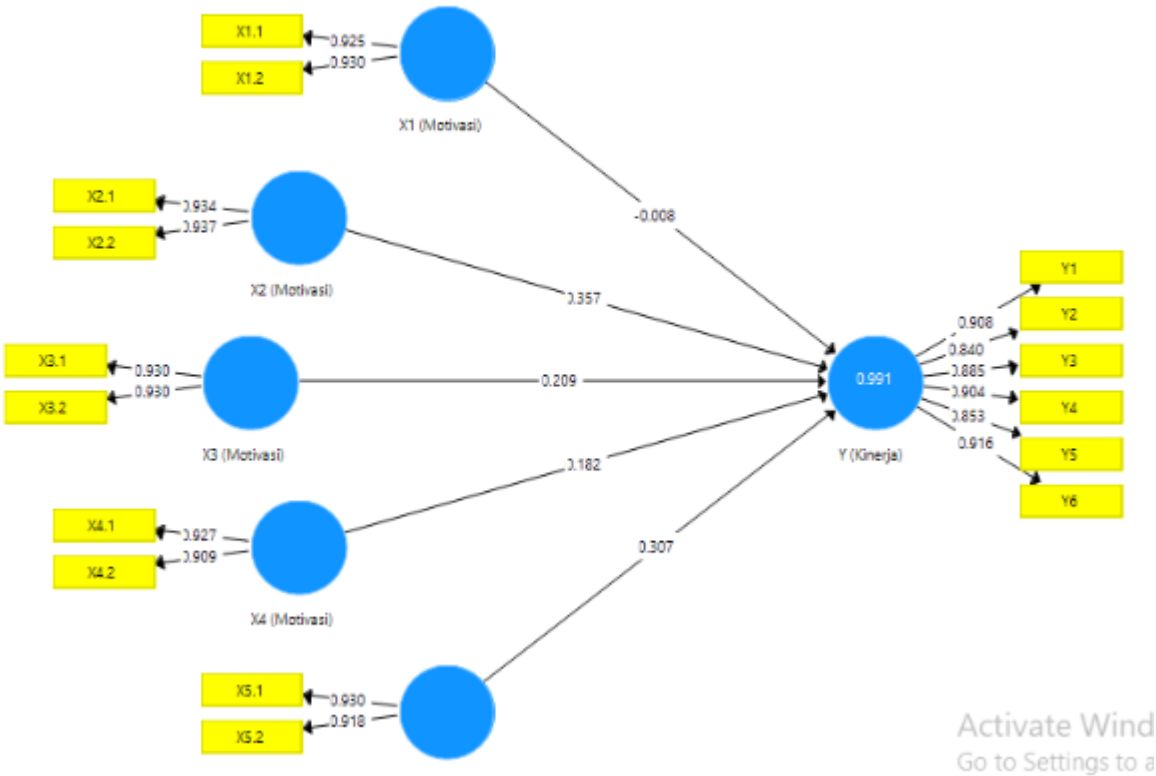
Variabel Independen (motivasi)	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Tanggung Jawab	Item 1	28	51	18	2	1
	Item 2	27	41	20	9	3
Prestasi Kerja	Item 1	29	45	18	7	1
	Item 2	35	43	18	4	0
Upah yang adil	Item 1	23	50	22	4	1
	Item 2	18	49	26	6	1
Pengakuan Atas Kinerja	Item 1	19	47	26	7	1
	Item 2	36	46	13	4	1
Pekerjaan yang menantang	Item 1	31	38	20	8	3
	Item 2	21	45	24	8	2
Variabel Dependen	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Item 1	20	47	20	10	3

	Item 2	17	46	22	12	3
	Item 3	18	46	26	8	2
	Item 4	14	42	24	18	2
	Item 5	16	48	23	11	2
	Item 6	14	42	24	10	1

Evaluation Of Measurement Model (Outer Model)

Outer model dievaluasi dengan cara melihat

nilai validitas dan reliabilitas pengukuran dari model tersebut.



Gambar 1. PLS Algorithm

Uji Validitas

Validitas pengukuran dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. parameter *loading factor* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) di gunakan untuk melihat Validitas konvergen. Jika nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 dikategorikan memiliki validitas konvergen. *fornell larcker criterion or HTMT* dan *cross loading* digunakan untuk melihat Validitas diskriminan. nilai *fornell larcker criterion or HTMT* dan *cross loading* mencapai 0,7 maka dikategorikan memiliki validitas diskriminan.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan korelasi Antara skor indikator dengan skor konstruknya. Model

PLS-SEM memenuhi *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Nilai *outer loading* dalam model dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Outer loading

	X1 (Motivasi)	X2 (Motivasi)	X3 (Motivasi)	X4 (Motivasi)	X5 (Motivasi)	Y (Kinerja)
X1.1	0.925					
X1.2	0.930					
X2.1		0.934				
X2.2		0.937				
X3.1			0.930			
X3.2			0.930			
X4.1				0.927		
X4.2				0.909		
X5.1					0.930	
X5.2					0.918	
Y1						0.908
Y2						0.840
Y3						0.885
Y4						0.904
Y5						0.853
Y6						0.916

Selain itu uji validitas konvergen dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai AVE > 0,5. Dapat dilihat pada table berikut:

Table 3. Nilai AVE

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Motivasi)	0.838	0.839	0.925	0.861
X2 (Motivasi)	0.856	0.857	0.933	0.874
X3 (Motivasi)	0.844	0.844	0.928	0.865
X4 (Motivasi)	0.814	0.820	0.915	0.843
X5 (Motivasi)	0.829	0.832	0.921	0.854
Y (Kinerja)	0.944	0.945	0.956	0.783

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Validitas identifikasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker atau HTMT dan skor cross-loading. Menurut kriteria Fornell-Larcker atau HTMT, jika korelasi antara variabel dan variabel itu sendiri tidak boleh kurang dari korelasi dengan variabel lain dan indikator crossloading variabel dibandingkan dengan variabel lain maksimal, indikator menentukan memenuhi validitas. variabel. Nilai kriteria Larcker atau htmt dalam penelitian ini, korelasi antara variabel dan variabel itu sendiri lebih besar daripada korelasi antara variabel dan variabel lainnya. Artinya, penuhi persyaratan dan lanjutkan ke langkah berikutnya, salib. Memuat. Nilai *fornell larcker criterion or htmt* dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Nilai *Fornell Larcker Criterion or HTMT*

	X1 (Motivasi)	X2 (Motivasi)	X3 (Motivasi)	X4 (Motivasi)	X5 (Motivasi)	Y (Kinerja)
X1 (Motivasi)	0.928					
X2 (Motivasi)	0.853	0.935				
X3 (Motivasi)	0.857	0.838	0.930			
X4 (Motivasi)	0.889	0.902	0.874	0.918		
X5 (Motivasi)	0.813	0.868	0.838	0.885	0.924	
Y (Kinerja)	0.888	0.957	0.918	0.952	0.947	0.885

Untuk nilai *cross loading* dalam model dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Nilai *Cross Loading*

	X1 (Motivasi)	X2 (Motivasi)	X3 (Motivasi)	X4 (Motivasi)	X5 (Motivasi)	Y (Kinerja)
X1.1	0.925	0.813	0.710	0.808	0.738	0.810
X1.2	0.930	0.770	0.877	0.840	0.770	0.836
X2.1	0.785	0.934	0.773	0.825	0.776	0.885
X2.2	0.810	0.937	0.795	0.862	0.847	0.904
X3.1	0.834	0.809	0.930	0.821	0.816	0.855
X3.2	0.760	0.751	0.930	0.804	0.742	0.853
X4.1	0.854	0.848	0.838	0.927	0.814	0.916
X4.2	0.774	0.806	0.762	0.909	0.810	0.828
X5.1	0.789	0.844	0.804	0.857	0.930	0.908
X5.2	0.711	0.758	0.741	0.774	0.918	0.840
Y1	0.789	0.844	0.804	0.857	0.930	0.908

Y2	0.711	0.758	0.741	0.774	0.918	0.840
Y3	0.785	0.934	0.773	0.825	0.776	0.885
Y4	0.810	0.937	0.795	0.862	0.847	0.904
Y5	0.760	0.751	0.930	0.804	0.742	0.853
Y6	0.854	0.848	0.838	0.927	0.814	0.916

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 3 (2022).

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan terhadap variabel yang lain. Hal tersebut sudah memenuhi syarat validitas diskriminan dan juga nilai nilai *cross loading* melebihi nilai 0,7 (Jogiyanto, 2004).

Uji Reliabilitas

Terdapat *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada uji reliabilitas. Nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel diuji oleh *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang dimiliki > 0,7, maka suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dapat dilihat nilai *composite reliability* masing-masing variabel pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability dan cronbach's alpha.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Vari...
X1 (Motivasi)	0.838	0.839	0.925	0.861
X2 (Motivasi)	0.856	0.857	0.933	0.874
X3 (Motivasi)	0.844	0.844	0.928	0.865
X4 (Motivasi)	0.814	0.820	0.915	0.843
X5 (Motivasi)	0.829	0.832	0.921	0.854
Y (Kinerja)	0.944	0.945	0.956	0.783

Nilai *composite reliability* yang ditunjukkan pada tabel 6 diatas telah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,7. Pengujian reliabilitas juga dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas pada tabel 6 menunjukkan nilai di atas 0,7 yang membuktikan bahwa pengukuran dalam penelitian ini adalah reliable

Evaluation Of Structural Model (Inner Model)

Untuk melihat pengaruh langsung serta tidak langsung antar variabel, maka dilakukannya uji model struktural atau evaluasi *inner model*. Dimulai dengan melihat nilai *R-square*, kemudian koefisien jalur, T-Statistic (Bootstrapping), predictive relevance, dan model fit untuk mengevaluasi *inner model* dengan PLS-SEM.

Nilai *R-Square*

Seberapa besar nilai yang diperlihatkan variabel independen yang memengaruhi terhadap variabel dependen disebut dengan *R-Square*., Dihasilkan nilai *R-Square* berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 3 dapat dilihat dalam tabel 7 berikut.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Motivasi	0.991

Nilai *R-square* yang ditunjukkan pada tabel 7 untuk variabel “motivasi” sebesar 0.991. Hal ini berarti bahwa persentase besarnya pengaruh Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, upah yang adil, Pengakuan Atas Kinerja dan Pekerjaan yang menantang adalah sebesar 99,1%, sedangkan sisanya yaitu 9% dipengaruhi oleh faktor lain

Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pada nilai *path coefficients* atau koefisien jalur ini adalah nilai yang menunjukkan arah hubungan variabel, apakah hipotesa-hipotesa tersebut mempunyai arah yang positif atau negative. *Path coefficients* ini berada diantara -1 sampai 1. Jika nilai tersebut berada di nilai 0 sampai 1 maka hubungan yang dimiliki itu positif dan jika nilai tersebut berada di nilai 0 sampai -1 maka hubungan yang dimiliki itu negatif. Nilai *path coefficients* dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

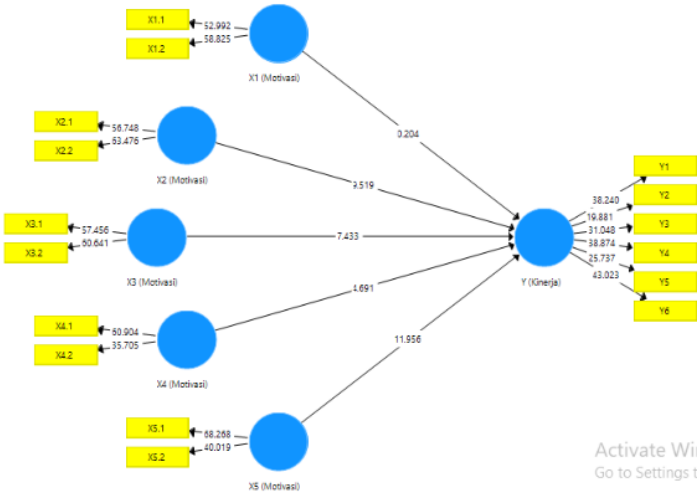
Tabel 8. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

	X1 (Motivasi)	X2 (Motivasi)	X3 (Motivasi)	X4 (Motivasi)	X5 (Motivasi)	Y (Kinerja)
X1 (Motivasi)						-0.008
X2 (Motivasi)						0.357
X3 (Motivasi)						0.209
X4 (Motivasi)						0.182
X5 (Motivasi)						0.307
Y (Kinerja)						

Berdasarkan pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja yaitu sebesar -0.008. Variabel X2 mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0.357. Variabel X3 mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,209. Variabel X4 mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,182. Variabel X5 mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0.307. Demikian ada empat (4) variabel yang memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja yaitu variabel prestasi kerja, upah yang adil, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Dan ada satu variabel yang memiliki hubungan yang negative terhadap kinerja yaitu variabel tanggung jawab,

T-Statistics (*Bootstrapping*)

Melakukan metode bootstrapping pada SmartPLS 3 dapat dilanjutkan jika data-data sebelumnya sudah memenuhi syarat pengukuran. Metode bootstrapping ialah prosedur pengambilan sampel yang baru dengan cara berulang-ulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n, dimana dilakukannya untuk sebuah sampel baru pengambilan titik sampel dari data asal dengan cara satu persatu sampai n kali dengan pengambilan (Efron & Tibshirani, 1994).



Gambar 2. Bootstrapping

Dapat melihat hubungan tersebut signifikan atau tidak dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 3. Jika $>1,96$ maka hubungan tersebut signifikan dan jika $<1,96$ maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk hasil dari t-statistics (*bootstrapping*) dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

Table 9. T-Statistics (Bootstrapping)

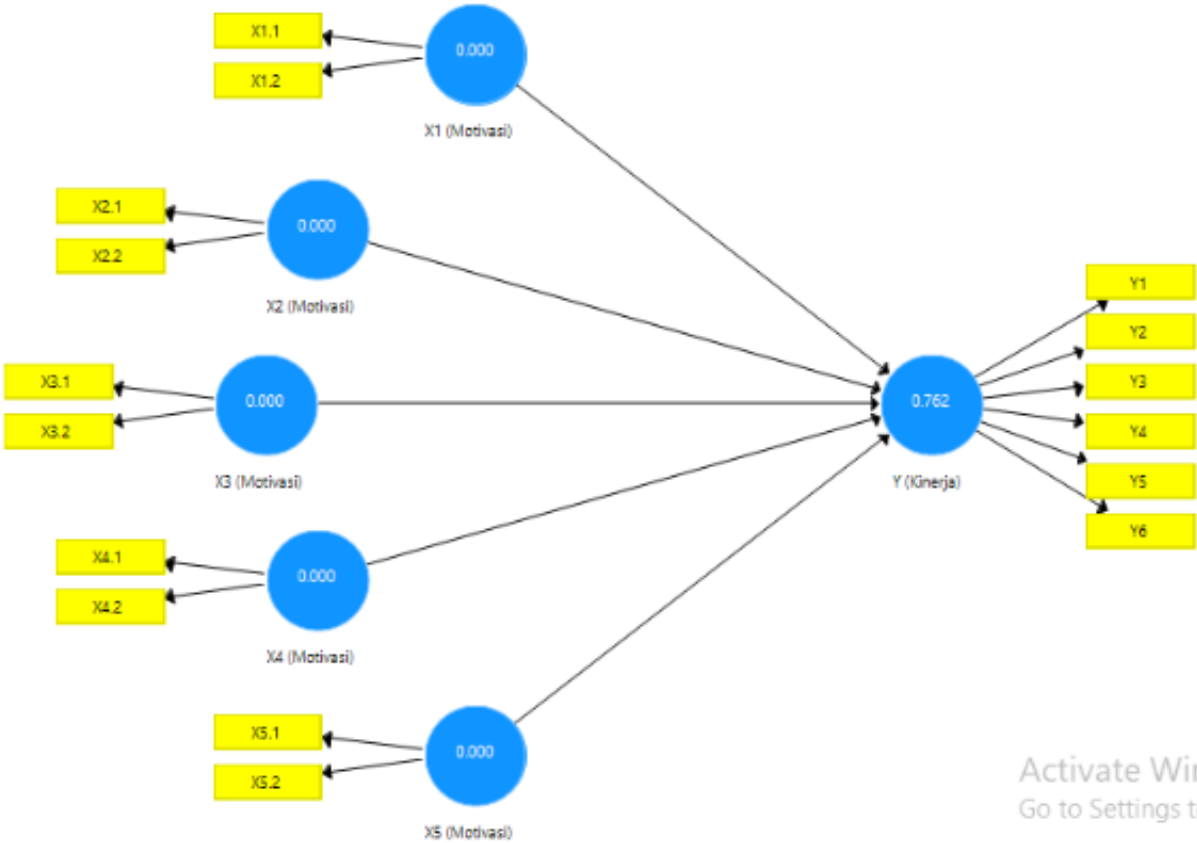
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO/...	P Values
X1 (Motivasi) ~...	-0.008	-0.007	0.038	0.204	0.839
X2 (Motivasi) ~...	0.357	0.358	0.038	9.519	0.000
X3 (Motivasi) ~...	0.209	0.210	0.028	7.433	0.000
X4 (Motivasi) ~...	0.182	0.180	0.039	4.691	0.000
X5 (Motivasi) ~...	0.307	0.307	0.026	11.956	0.000

Berdasarkan pada tabel 9 diatas menunjukkan bahwa t-statistics dari hubungan X1 terhadap Y lebih kecil dari 1,96 yaitu sebesar 0,204, artinya berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. T-statistics dari hubungan X2 terhadap Y lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 9,519, artinya berpengaruh secara positif dan signifikan. T-statistics dari hubungan X3 terhadap Y lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 7,433, artinya berpengaruh secara positif dan signifikan. T-

statistics dari hubungan X4 terhadap Y lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 4,961, artinya berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan. T-statistics dari hubungan X5 terhadap Y lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 11,956, artinya berpengaruh secara positif dan signifikan. Ada beberapa hal yang harus dipastikan lagi sebelum melangkah ke tahap interpretasi, yaitu adalah dengan melihat nilai *predictive relevance* dan model fit.

Predictive Relevance

Predictive relevance adalah nilai untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Nilai predictive relevance bisa dilakukan dengan via uji *blindfolding*. Menurut para ahli apabila nilai predictive relevance yang dilakukan dengan via uji *blindfolding* tersebut diatas nol (0), artinya nilai itu sudah memiliki nilai observasi yang baik, dan apabila nilai predictive relevance yang dilakukan dengan via uji *blindfolding* tersebut dibawah nol (0), artinya nilai tersebut memiliki nilai observasi yang tidak baik.



Gambar 3. Predictive Relevance

Nilai predictive relevance yang dilakukan dengan via uji *blindfolding* dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10. Nilai *Predictive Relevance*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1 (Motivasi)	200.000	200.000	
X2 (Motivasi)	200.000	200.000	
X3 (Motivasi)	200.000	200.000	
X4 (Motivasi)	200.000	200.000	
X5 (Motivasi)	200.000	200.000	
Y (Kinerja)	600.000	142.547	0.762

Berdasarkan pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai *predictive relevance* yang dilakukan dengan via uji *blindfolding* memiliki nilai diatas nol (0) yaitu sebesar 0,762, artinya nilai *predictive relevance* yang dilakukan dengan via uji *blindfolding* tersebut memiliki nilai observasi yang baik

Model Fit

Model fit atau ketepatan model dengan data adalah derajat yang menunjukkan seberapa mampu model yang dikembangkan menjelaskan data. Pada model fit dapat dilihat nilai NFI atau *Normed Fit Index*. Nilai NFI mulai 0 sampai 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Pada penelitian ini nilai nfi dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini.

	Tabel 11. Model Fit	
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.083	0,083
d_ULS	2,086	2,086
d_G	1.150	1.150
Chi-Square	605.465	605.465
NFI	0.700	0.700

Berdasarkan pada tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai nfi pada model ini yaitu sebesar 0,700. Artinya pada model penelitian ini sudah 70% fit.

Pembahasan

Pengaruh tanggung jawab Terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,839 > 0,05$ dan dapat dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $(0,204) < t \text{ tabel } (1,96)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H_{a2} dalam penelitian ini ditolak dan H_{01} diterima.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $(9,51) > t \text{ tabel } (1,96)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H_{a2} dalam penelitian ini diterima dan H_{02} ditolak.

Pengaruh upah yang adil Terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $(7,43) > t \text{ tabel } (1,96)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H_{a3} dalam penelitian ini diterima dan H_{03} ditolak.

Pengaruh Pengakuan Atas Kinerja Terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengakuan Atas Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan dapat dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $(4,69) > t \text{ tabel } (1,96)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat H_{a4} dalam penelitian ini diterima dan H_{04} ditolak.

Pengaruh Pekerjaan yang menantang Terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa *empathy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan dapat dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $(11,95) > t \text{ tabel } (1,96)$ dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima H_{a5} dalam penelitian ini diterima dan H_{05} ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UKM keripik cinta mas hendro maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable tanggung jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan keripik cinta. Artinya jika karyawan tidak memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan tidak berpengaruh tinggi terhadap kinerja.
- 2) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keripik cinta. Artinya jika karyawan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas pekerjaan maka akan tidak tinggi pengaruhnya terhadap kinerja.
- 3) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable upah yang adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keripik cinta. Artinya jika karyawan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan maka akan tinggi pengaruhnya terhadap kinerja.
- 4) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable Pengakuan Atas Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keripik cinta. Artinya jika karyawan berkeinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya maka akan tinggi pengaruhnya terhadap kinerja.
- 5) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable pekerjaan yang menantang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keripik cinta. Artinya jika karyawan berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya maka akan tinggi pengaruhnya terhadap kinerja.

Penelitian ini masih banyak kekurangan, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mensempurnakan penelitian serupa.

Daftar Pustaka

- Anoraga Pandji. (2012). *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anthony Giddens. (2000). *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern*. Jakarta: UI Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Psikologi Perusahaan*, Bandung: Trigenda karya.
- Edi Suharto. (2000). *Membangun Masyarakat Membedayakan Rakyat*, Jakarta: Gp. Press.
- Efron, B., & Tibshirani, R. J. (1994). *An Introduction To The Bootstrap*. CRC Press.
- Jogiyanto, H. M. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE–UGM.
- Niken lestari & sulis setianingsih. (2019). Analisis produksi dala perspektif ekonomi islam (studiterhdap produse genteng di muktisari, kebumen, jawa tengah).LABATILA: jurnal ilmu ekonomi islam, vol: 3 no. 1, e-issn:2621-3818
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.