

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu daya guna dan pengelolaan potensi yang ada dalam setiap individu/karyawan (Mangkunegara, 2017, P. 2). Karyawan merupakan aset berharga yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan suatu perusahaan, hal paling dasar yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terdapat permasalahan motivasi kerja di Mebel Projati Jepara. Permasalahannya adalah beberapa karyawan tidak semangat dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Seperti contohnya ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan, hal ini dapat menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dalam menyelesaikan target produksi.

Motivasi, berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan. (Bangun, 2014, P. 313). Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik, akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang bersangkutan yang disebut mo

tivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang harus melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal maka akan berdampak positif pada kegiatan perusahaan, selain itu karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Projati Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture, barang yang diproduksi merupakan furniture dengan ciri khas *customized*, *exclusive*, dan *handmade*. Berbahan kayu dengan kualitas tinggi dan dikerjakan dengan baik dan profesional, perusahaan ini dibentuk pada tahun 2005 dan masih berjalan sampai sekarang. Projati Jepara terus berkembang dan tetap eksis di masa sekarang tidak lepas dari kualitas barang yang tetap terjaga dan tidak berubah dari dulu hingga sekarang, sehingga konsumen tetap puas dengan produk yang dihasilkan oleh Projati Jepara. Hal ini membuat perusahaan ini tetap unggul dan dapat bersaing dengan kompetitor lain.

Motivasi kerja karyawan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karena melalui motivasi kerja yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawannya supaya dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Mebel Projati Jepara”

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan Mebel Projati Jepara?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan di Mebel Projati Jepara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan pembaca dan organisasi mendapatkan informasi mengenai analisis motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi atau perusahaan dalam menentukan strategi di masa yang akan datang yang berkaitan dengan motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Motivasi Kerja Karyawan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori motivasi kerja secara umum yang dikemukakan oleh Mangkunegara. Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan supaya kebutuhan dalam diri seorang karyawan dapat terpenuhi.

Dalam bahasa latin motivasi adalah “*movere*” yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan upaya bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikut supaya dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh atau semaksimal mungkin (Nurdin 2017:213).

Menurut Bangun (2014:313) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, mampu bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya maupun upaya untuk mencapai tujuan

2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:111) yaitu

1. Kerja keras

Kerja keras yang dimaksud adalah adanya dorongan atau kemauan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan giat sehingga dapat membuahkan hasil

2. Orientasi masa depan

Karyawan memiliki pandangan serta tujuan untuk menata hidupnya dengan hasil/upah yang dia dapatkan sehingga dengan demikian me

munculkan motivasi dalam diri untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Dalam bekerja seorang karyawan memiliki ambisi untuk mendapatkan hasil yang tinggi atau yang terbaik sehingga dapat memenuhi setiap cita-cita atau angan-angan yang dimiliki

4. Orientasi tugas atau sasaran

Karyawan memiliki kesadaran atau motivasi untuk menyelesaikan tugas sehingga mendorong diri untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas, sehingga karyawan memiliki kompetensi dalam pekerjaannya.

5. Usaha untuk maju

Motivasi dalam diri karyawan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sehingga karyawan berusaha untuk lebih maju

6. Ketekunan

Karyawan tidak pantang menyerah walaupun pekerjaan yang sedang dilakukan tidak mudah, dan menjadi pribadi yang ulet dalam menghadapi setiap permasalahan.

7. Pemanfaatan waktu

Dengan motivasi dalam diri, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga segala tuntutan pekerjaan yang dimiliki dapat selesai tepat waktu

8. Rekan kerja yang dipilih

Salah satu hal yang dapat menjadi motivasi karyawan dalam bekerja adalah rekan kerja yang baik dan cocok, sehingga setiap pribadi yang memiliki relasi baik dengan sesama rekan kerja memberikan dampak positif.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematang Siantar. (Siringoringo et al., 2023)	Motivasi kerja (X1)	1. Pendekatan penelitian : Deskriptif kualitatif 2. Populasi : 36 orang. Sampel : 36 orang. 3. Metode pengumpulan data : Observasi, wawancara, dokumentasi	1. Secara simultan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan Fresh Laundry dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2.	Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas	Motivasi kerja (X1)	1. Pendekatan penelitian: Deskriptif kualitatif 2. Populasi:	Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan pada

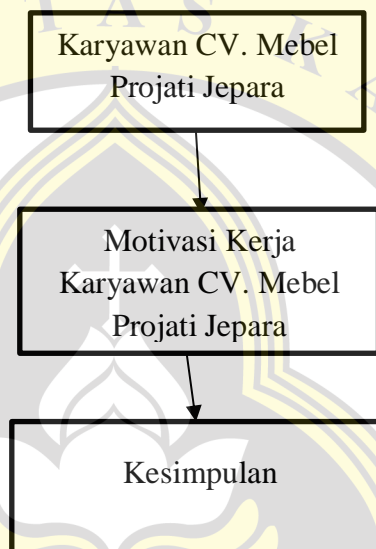
	<p>Karyawan PT. Jaya Sentra Metal.</p> <p>(Pratama et al., 2022)</p>		<p>Seluruh karyawan PT. Jaya Sentra Metal.</p> <p>Sampel: Seluruh karyawan PT. Jaya Sentra Metal.</p> <p>3. Metode pengumpulan data: Interview, observasi, dokumentasi</p>	<p>karyawan PT. Jaya Sentra Metal</p>
3.	<p>Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada salah satu instansi PEMDA di Kota Cimahi)</p> <p>(Dan Iptek et al., 2020)</p>	<p>Variabel : Motivasi Kerja (X1)</p>	<p>1. Pendekatan penelitian: Deskriptif</p> <p>2. Populasi: 114 orang.</p> <p>Sampel: 114 orang.</p> <p>3. Metode pengumpulan data: Kuesioner</p>	<p>Motivasi kerja karyawan menuju sangat baik.</p>

4.	Studi Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. (Korua & Santoso, 2014)	Motivasi Kerja (X1)	<p>1. Pendekatan penelitian : Deskriptif</p> <p>2. Populasi : 34 orang.</p> <p>Sampel : 34 orang.</p> <p>Metode pengumpulan data: Kuesioner.</p>	Berdasarkan teori kebutuhan ERG, karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki motivasi kerja yang tinggi.
5.	Studi Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Kencana Persada. (Sutiono 2015)	Motivasi Kerja (X1)	<p>1. Pendekatan penelitian : Deskriptif</p> <p>2. Populasi : 65 orang.</p> <p>Sampel : 65 orang.</p> <p>3. Metode pengumpulan data : Angket kuesioner.</p>	Motivasi kerja karyawan CV. Sinar Kencana memiliki nilai rata-rata yang tinggi.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini disusun berdasarkan asumsi bahwa motivasi kerja karyawan Mebel Projati Jepara dipengaruhi oleh delapan faktor utama yaitu : kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, rekan kerja yang dipilih.

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pemikiran



2.4 Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri	Persepsi dari karyawan Projati Jepara	1.Kerja Keras	1.1.Saya memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja keras supaya

	karyawan untuk melakukan pekerjaan supaya kebutuhan dalam diri seorang karyawan terpenuhi. (Mangkunegara 2017 : 93)	tentang dorongan yang mereka rasakan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilihat dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, rekan kerja yang dipilih.		tujuan perusahaan tercapai
				1.2. saya semangat dan berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk memperbaiki kekurangan
				1.3.Saya memiliki kesadaran bahwa dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi yang tinggi
			2.Orientasi Masa Depan	2.1 Saya bekerja keras saat ini untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

				2.2 Saya bekerja keras dengan harapan kehidupan yang lebih baik dimasa tua
			3.Tingkat Cita-cita yang Tinggi	<p>3.1 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju.</p> <p>3.2 Saya bekerja keras dengan harapan supaya saya mendapatkan apa yang saya inginkan.</p> <p>3.3 Pekerjaan saya memberikan peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang.</p>



			4.Orientasi Tugas atau Sasaran	<p>4.1 Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.</p> <p>4.2 Saya selalu mendengarkan saran dari atasan atau teman kerja yang berkaitan dengan hasil pekerjaan.</p>
			5.Usaha untuk Maju	<p>5.1 Saya memiliki tingkat adaptasi yang tinggi sehingga dapat berorientasi dengan baik dalam perusahaan.</p> <p>5.2 Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan memperbaiki diri untuk lebih baik lagi.</p> <p>5.3 Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan</p>

				tugas yang diberikan.
			6. Ketenakan	<p>6.1 Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh.</p> <p>6.2 Saya selalu melakukan peninjauan kembali hasil pekerjaan saya supaya hasilnya memiliki kualitas yang baik.</p>
			7. Pemanfaatan Waktu	<p>7.1 Saya selalu melakukan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan.</p> <p>7.2 Saya Memanfaatkan waktu dengan baik supaya pekerjaan yang saya kerjakan</p>

				dapat selesai tepat waktu dan dengan hasil pekerjaan yang maksimal.
			8.Rekan Kerja yang Dipilih	<p>8.1 Saya memiliki rekan kerja yang selalu memberi dukungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>8.2 Saya selalu memberikan dukungan kepada teman saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>8.3 Saya merasa senang karena karyawan perusahaan ini dapat menerima saya sebagai teman kerja yang baik.</p>

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1 Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mebel Projati Jepara. Lokasi penelitian beralamat di Jl. Sultan Hadlirin No.km5, RT.1 RW.2, Krajan, Sukodono, Kec. Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Peneliti menggunakan objek Mebel Projati Jepara karena memiliki relasi yang memungkinkan untuk melakukan penelitian, oleh karena itu dapat menjadi pendorong untuk memudahkan dalam mengambil data.

3.1.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Mebel Projati Jepara yang berjumlah 15 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan pada penelitian yaitu 15 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019 : 62).

3.2 Metode Pengumpulan Data

a. Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden atau sumber pertama penelitian melalui metode kuesioner, wawancara, maupun observasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sumber data diperoleh dari karyawan CV. Mebel Projati Jepara dengan menggunakan metode kuesioner.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai variabel yang akan diukur melalui perencanaan yang matang. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner yaitu cara pengumpulan data yang penyebarannya dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur kepada responden penelitian untuk diberikan jawaban (Sugiyono 2020:199)

Seluruh indikator dari variabel dalam penelitian ini menggunakan pernyataan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan yang kemudian diberi bobot skor yang sesuai dengan skala *likert* dengan rincian sebagai berikut (Sugiyono 2020:146)

SS	= Sangat Setuju	(skor 5)
S	= Setuju	(skor 4)
N	= Netral	(skor 3)
TS	= Tidak Setuju	(skor 2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(skor 1)

3.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Deskriptif pada dasarnya merupakan proses suatu pengujian yang hasilnya tanpa harus bermaksud membuat kesimpulan untuk umum (Sugiyono 2019:94). Dalam mendeskripsikan skor jawaban responden, peneliti mengkategorikan skor jawaban tersebut dalam 4 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah.

Rentang skor dihitung menggunakan rumus:

$$Rentang = \frac{Skor\ Maks - Skor\ min}{Jumlah\ kategori} = \frac{5 - 1}{4} = 1,00$$

Dari rumus diatas didapatkan kategori skala:

Tabel 3.1 Tabel Kategori Variabel Motivasi

Skor Interval	Kategori
1,00 – 1,99	Sangat Rendah
2,00 – 2,99	Rendah
3,00 – 3,99	Tinggi
4,00 – 5,00	Sangat Tinggi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Mebel projati Jepara

4.1.1 Sejarah Singkat

CV. Mebel Projati Jepara adalah suatu usaha yang bergerak dibidang manufaktur dan perdagangan, lebih spesifiknya barang yang dihasilkan dari proses produksi berupa furniture. Usaha mebel ini berlokasi di Kota Jepara yang beralamat di Jl. Sultan Hadlirin No.km5, RT.1 RW.2, Krajan, Sukodono, Kec. Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Usaha mebel ini didirikan oleh Bapak Purwanto yang memiliki latar belakang sebagai lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang mengambil jurusan teknik listrik.

Usaha ini awalnya hanya menerima pesanan yang sifatnya PO (*Pre-order*). Namun dengan relasi yang dimiliki oleh pemilik sekaligus pimpinan akhirnya berkembang dan memiliki *buyer* tetap yang berasal dari Malaysia. Barang furniture yang dihasilkan memiliki beragam jenis seperti lemari, meja, kursi, dan berbagai kebutuhan perabotan rumah lainnya. Usaha mebel ini dirintis pada tahun 2005 dan seiring berjalannya waktu, usaha ini tetap berkembang dan bertahan hingga sekarang dengan tetap mempertahankan kualitas.

4.1.2 Visi Perusahaan

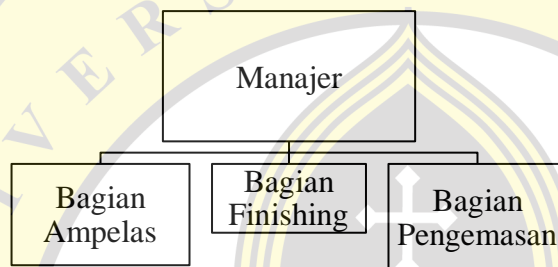
Menjadi sebuah Perusahaan manufaktur dan perdagangan dibidang furniture yang bisa memenuhi tuntutan pasar dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi dan konsisten, dapat bersaing dengan pasar global.

4.1.3 Misi Perusahaan

1. Dapat menghasilkan furniture berkualitas tinggi sehingga dapat memuaskan pihak konsumen.
2. Dapat menjaga dengan baik tingkat kualitas secara konsisten serta mendengarkan saran dari konsumen.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi CV. Mebel Projati Jepara



1. Manajer merangkap sebagai pemilik
 - a. Mengawasi kegiatan produksi yang berjalan di Mebel Projati Jepara.
 - b. Merencanakan kemajuan usaha Mebel Projati Jepara.

2. Bagian Ampelas

Memiliki tugas untuk menghaluskan furniture sebelum dilakukan finishing.

3. Bagian Finishing

Melakukan pengecatan pada furniture (plitur) sebelum pada akhirnya dilakukan pengemasan (*packing*).

4. Bagian Pengemasan (*Packing*)

Merupakan bagian akhir dari proses produksi sebelum akhirnya barang tersebut dikirim kepada para konsumen atau *buyer*.

4.2 Gambaran Identitas Responden

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 15 orang karyawan mebel CV. Projati Jepara, berikut adalah gambaran umum mengenai responden berdasarkan usia, pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja .

4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Tabel 4. 1 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

		Usia (Tahun)			Total
		30-40	40-50	50-60	
Jenis kelamin	Laki-laki	1	2	4	7
	Perempuan	0	1	7	8
	Total	1	3	11	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.1 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada kelompok usia 50-60 tahun dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 7 orang.

4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

Tabel 4. 2 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Total
		1-5 Tahun	6-10 Tahun	≥11 Tahun	
Jenis kelamin	Laki-laki	2	2	3	7
	Perempuan	2	4	2	8
	Total	4	6	5	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.2 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada lama bekerja 6-10 tahun dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 4 orang.

4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Tabel 4. 3 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Jenis kelamin		Pendidikan			Total
		SD	SMP	SMA	
	Laki-laki	1	5	1	7
	Perempuan	6	2	0	8
	Total	7	7	1	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.3 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada Pendidikan SD dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 6 orang.

4.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Usia		Lama Bekerja			Total
		1-5 Tahun	6-10 Tahun	≥11 Tahun	
	1-25 Tahun	0	0	0	7
	25-50 Tahun	2	2	0	8
	50-75 Tahun	2	3	6	5
	Total	4	5	6	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.4 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada lama bekerja ≥ 11 tahun dengan usia 50-75 tahun yang berjumlah 6 orang.

4.2.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan

Tabel 4. 5 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan

		Pendidikan			Total
		SD	SMP	SMA	
Usia	1-25 Tahun	0	0	0	0
	25-50 Tahun	0	3	1	4
	50-75 Tahun	7	4	0	11
	Total	7	7	1	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.5 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada pendidikan SD dengan usia 50-70 tahun yang berjumlah 7 orang.

4.2.6 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan dan Lama Bekerja

Tabel 4. 6 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan

		Pendidikan			Total
		SD	SMP	SMA	
Lama Bekerja	1-5 Tahun	2	2	0	4
	6-10 Tahun	3	2	1	6
	≥ 11 Tahun	2	3	0	5
	Total	7	7	1	15

Mengacu data yang disajikan dalam tabel 4.6 frekuensi tertinggi yang diperoleh dari responden karyawan CV. Mebel Projati Jepara adalah pada pendidikan SD dengan lama bekerja 6-10 tahun yang berjumlah 3 orang.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti menggunakan analisis deskriptif sebagai metode utama. Menurut Sugiyono (2019), analisis deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa memiliki maksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum.

4.3.2 Analisis Hasil Motivasi Kerja

Penelitian ini menganalisis secara deskriptif motivasi kerja menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan kuesioner dari hasil yang dibagikan kepada 15 orang karyawan Mebel Projati Jepara . Pada penelitian ini *instrument* pengukuran mengacu pada delapan indikator utama berdasarkan model Mangkunegara (2017), yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, rekan kerja yang dipilih.

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Motivasi Kerja

N O	Indikator Motivasi Kerja						SS	Sk or	Σ	Kateg ori
			ST S	T S	N	S				
1	Kerja Keras									
1.1	Saya memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja keras supaya tujuan perusahaan tercapai	f				7	8	68	4,53	Sangat Tinggi
		Sko r				28	40			

1.2	Saya semangat dan berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk memperbaiki kekurangan	f			2	6	7	65	4, 3	Sangat Tinggi
		Sko r			6	2 4	35			
1.3	Saya memiliki kesadaran bahwa dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi yang tinggi	f				9	6	66	4, 4	Sangat Tinggi
		Sko r				3 6	30			
Rata-Rata									4, 4	Sangat Tinggi
2	Orientasi Masa Depan									
2.1	Saya bekerja keras saat ini untuk memenuhi kebutuhan masa depan	f				9	6	66	4, 4	Sangat Tinggi
		Sko r				3 6	30			
2.2	Saya bekerja keras dengan harapan kehidupan yang lebih baik dimasa tua	f				8	7	67	4, 46	Sangat Tinggi
		Sko r				3 2	35			
Rata-Rata									4, 45	Sangat Tinggi

3	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi									
3.1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju	f			3	6	6	63	4, 2	Sangat Tinggi
		Sko r			9	2 4	30			
3.2	Saya bekerja keras dengan harapan supaya saya mendapatkan apa yang saya inginkan	f				5	10	70	4, 6	Sangat Tinggi
		Sko r				2 0	50			
3.3	Pekerjaan saya memberikan peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang	f			2	8	5	63	4, 2	Sangat Tinggi
		Sko r			6	3 2	25			
Rata-Rata									4, 3	Sangat Tinggi
4	Orientasi Tugas atau Sasaran									
4.1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik	f				9	6	66	4, 4	Sangat Tinggi
		Sko r				3 6	30			
4.2	Saya selalu mendengarkan saran dari atasan atau teman kerja yang berkaitan	f		1	2	9	3	59	3, 9	Sangat Tinggi

	dengan hasil pekerjaan									
		Skor		2	6	36	15			
Rata-Rata								4,15	Sangat Tinggi	
5	Usaha Untuk Maju									
5.1	Saya memiliki tingkat adaptasi yang tinggi sehingga dapat berorientasi dengan baik dalam perusahaan	f			3	5	7	64	4,27	Sangat Tinggi
		Skor			9	20	35			
5.2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan memperbaiki diri untuk lebih baik lagi	f				4	11	71	4,73	Sangat Tinggi
		Skor				16	55			
5.3	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	f			2	7	6	64	4,26	Sangat Tinggi
		Skor			6	28	30			
Rata-Rata								4,42	Sangat Tinggi	
6	Ketekunan									
6.1	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan	f				11	4	64	4,27	Sangat Tinggi

8.1	Saya memiliki rekan kerja yang selalu memberi dukungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	f				4	11	71	4,7	Sangat Tinggi
		Sko r				16	55			
8.2	Saya selalu memberikan dukungan kepada teman saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik	f				9	6	66	4,4	Sangat Tinggi
		Sko r				36	30			
8.3	Saya merasa senang karena karyawan perusahaan ini dapat menerima saya sebagai teman kerja yang baik	f				8	7	67	4,47	Sangat Tinggi
		Sko r				32	35			
Rata-Rata									4,5	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja Karyawan Mebel Projati Jepara									4,2	Sangat Tinggi

Interpretasi deskripsi motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara

Berdasarkan hasil tabel 4.2 hasil analisis deskriptif motivasi kerja karyawan pada CV. Mebel Projati Jepara menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,2, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara sangat tinggi. Hal

tersebut didukung oleh hasil dari rata-rata skor motivasi kerja yang terdiri dari delapan indikator motivasi kerja yaitu:

Pada indikator kerja keras memiliki rata-rata skor 4,2 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Mebel Projati Jepara mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan, karyawan juga melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

Dalam indikator orientasi masa depan memiliki nilai rata-rata 4,45 yang masuk dalam kategori tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rencana mengenai masa depan dan rencana-rencana yang ingin dicapai oleh para karyawan.

Pada indikator tingkat cita-cita yang tinggi memiliki rata-rata 4,3 yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini menunjukan bahwa karyawan CV. Mebel Projati Jepara termotivasi untuk mencapai hal-hal yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, karyawan juga memiliki dorongan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Pada indikator orientasi tugas atau sasaran memiliki rata-rata 4,15 yang masuk dalam kategori motivasi kerja yang sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan berusaha untuk mencapai target yang telah diberikan, karyawan juga dapat mendengarkan masukan dari pimpinan atau rekan kerja dengan baik.

Dalam indikator usaha untuk maju, rata-rata motivasi kerja yang didapat sebesar 4,42, dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk terus mengembangkan diri supaya mencapai kemajuan dalam karir pekerjaan mereka serta adanya dorongan dalam diri karyawan CV. Mebel Projati Jepara untuk berorientasi dengan baik dalam Perusahaan.

Pada Indikator ketekunan juga mendapatkan rata-rata skor motivasi kerja yang sangat tinggi dengan skor 4,1, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh

walaupun menghadapi masalah dalam bekerja, karyawan CV. Mebel Projati Jepara memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan peninjauan kembali terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Dalam indikator pemanfaatan waktu, skor rata-rata motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara yang diperoleh sebesar 3,4 yang masuk ke dalam kategori tinggi, dengan demikian para karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menggunakan waktu dalam bekerja dengan efektif dalam menyelesaikan semua tugas atau pekerjaan mereka, karyawan pada CV. Mebel Projati Jepara juga memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada Indikator terakhir yaitu rekan kerja yang dipilih memperoleh rata-rata skor motivasi kerja 4,5, dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk memilih rekan kerja yang baik supaya dapat diajak bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, karyawan CV. Mebel Projati Jepara juga dapat menerima saran dari teman kerja.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,2. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutiono (2015) di CV. Sinar Kencana Persada yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada tingkat sangat tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas di atas diketahui bahwa karyawan Mebel Projati Jepara memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Dari hasil penelitian ini, deskripsi motivasi kerja karyawan memiliki rata-rata nilai 4,2 yang artinya masuk dalam kategori sangat tinggi. Dalam penelitian ini, terdapat delapan indikator yang digunakan yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, dan rekan kerja yang dipilih. Dari delapan indikator tersebut indikator yang memiliki skor tertinggi adalah rekan kerja yang dipilih dengan skor 4,5.

Hasil penelitian dengan skor rata-rata terendah sebesar 3,4 yang terdapat pada indikator pemanfaatan waktu. Akan tetapi dengan perolehan skor tersebut, pemanfaatan waktu masuk ke dalam kategori tinggi, walaupun rata-rata skor paling sedikit di antara indikator-indikator yang lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Mebel Projati Jepara memiliki kategori yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis memberikan beberapa saran untuk CV. Mebel Projati Jepara :

1. Perusahaan dapat menjaga motivasi kerja karyawan yang sudah baik, hal itu dapat dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pemilik.
2. Pada indikator pemanfaatan waktu memiliki nilai kategori yang lebih rendah dari indikator lainnya, hal ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk memanfaatkan waktu dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Merekrut salah satu karyawan yang sudah ada pada CV. Mebel Projati Jepara untuk menjadi pengawas sehingga karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan waktu untuk bekerja dengan baik.

