

# **ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOPI TUNAH KOLAK JAYA DI KECAMATAN BEBESAN KABUPATEN ACEH TENGAH**

Drs.Amiruddin, MM,<sup>1</sup>

Zahra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

<sup>2</sup>Mahasiswa Manajemen, Universitas Gajah Putih

## **ABSTRAK**

Dunia usaha pada saat ini termasuk perusahaan kopi tunah kolak jaya dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat yang menuntut perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk dapat mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan berkinerja baik. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya yang harus di capai oleh pegawai selama periode tersebut misalnya standar target susunan atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Kinerja pegawaidiukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.Oleh karena itu penulis dalam penelitian ini mengambil judul *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Di Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah*. Permasalahan dalam skripsi ini adalah apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah, tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah yang berlokasi di Jln Belangele Empus Talu Bebesen dan responden dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan perusahaan kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah dan 20 Orang yang dijadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor SDM, faktor lingkungan kerja, faktor disiplin dan faktor motivasi, dari keempat faktor tersebut yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja, adapun responden yang menjawab sangat baik berjumlah 13 orang atau 65%. Responden yang menjawab sangat baik terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya 14 orang menjawab sangat baik, sedangkan untuk faktor lingkungan kerja 13 responden menjawab sangat baik dan untuk faktor disiplin 12 orang yang menjawab baik sedangkan untuk faktor motivasi 7 orang yang menjawab baik.

## PENDAHULUAN

Dunia usaha pada saat ini termasuk perusahaan kopi tunah kolak jaya dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat yang menuntut perusahaan untuk

Berdasarkan hasil survei perusahaan kopi tunah kolak jaya telah berdiri sejak tahun 2011 dimana perusahaan kopi tunah kolak jaya sangat baik dalam menjalankan usahanya, dan perusahaan kopi tunah kolak jaya memiliki karyawan 47 karyawan yang terdiri dari 21 laki-laki dan 26 perempuan. Karyawan yang bekerja di perusahaan kopi tunah kolak jaya mayoritasnya petani, tetapi karyawan yang ada di perusahaan ini sangat efektif dalam bekerja sehingga perusahaan ini bisa terus maju dalam mengembangkan usahanya. Produktifitas yang di peroleh perusahaan kopi tunah kolak

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah pemberian gaji/upah pada karyawan sebagai langkah untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan adanya gaji/upah yang diberikan, diharapkan bisa meningkatkan produktifitas dengan baik dan terprosedur dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembayaran gaji pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya berdasarkan jabatan dan pekerjaan karyawan, sistem pembayaran gaji

Tingkat kesesuaian tersebut adalah hasil penilaian yang dilakukan oleh perusahaan yang di dasarkan pada pengetahuan dan pengalamannya, kepuasan pelanggan di tentukan oleh kualitas jasa yang di kehendaki sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama dan di jadikan tolak ukur keunggulan daya saing perusahaan, tetapi jika kualitas jasa yang akan di berikan kepada pelanggan tidak dapat di jalankan

menjalankan usahanya dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk dapat mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan berkinerja baik.

jaya sejak tahun 2011 hingga 2013 mencapai 10 ton kopi yang berhasil diolah oleh perusahaan kopi tunah kolak jaya dan pada tahun 2015 perusahaan kopi tunah kolak jaya meningkatkan hasil kopi sebanyak 50 ton kopi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya yang harus di capai oleh pegawai selama periode tersebut misalnya standar target susunan atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Kinerja pegawaidiukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

tersebut berdasarkan mingguan dan bulanan dengan jumlah yang berbeda-beda. Di luar gaji karyawan mendapatkan tambahan penghasilan yang di bayar berdasarkan jumlah produk yang di dihasilkan atau pembayaran gaji ini untuk mendapatkan kinerja produktivitas, mempertahankan karyawan, memotivasi karyawan atau mendorong peningkatan pengetahuan serta keterampilan pada karyawan.

dengan baik akan mengakibatkan banyaknya kerugian yang di alami oleh perusahaan. Tetapi jika dalam perusahaan mampu menciptakan kepuasan konsumen, maka konsumen dapat memberikan manfaat di antaranya hubungan antara perusahaan dan pelanggannya menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi pembelian uang dan tercipta loyalitas pelanggan, serta membentuk suatu rekomendasi

dari mulut ke mulut (*word of mouth*) yang menguntungkan bagi

perusahaan.

## STUDI PUSTAKA

Menurut W.J.S. Poerwadarmita (2002:40), Analisa adalah penyelidikan suatu peristiwa/kegiatan untuk mengetahui dengan

Menurut W.J.S. Poerwadarmita (2002:42) menyebutkan bahwa analisa ialah segenap rangkaian perbuatan, fikiran yang menelaah sesuatu hal secara mendalam, terutama mempelajari bagian-bagian dari suatu kebulatan untuk mengetahui ciri masing-masing bagian hubungannya satu

Dengan demikian analisa dapat diartikan bahwa penyelidikan suatu peristiwa oleh peneliti untuk mengetahui keadaan yang

### Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun, sebenarnya kinerja

Menurut Amstrong dan Baron, (2006:15), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

Menurut Darmadi Durianto (2006:12), kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya ada sekelompok orang yang saling bekerja sama dengan maksud tujuan yang jelas, serta menjamin bahwa pekerjaan itu di koordinasikan sedemikian rupa dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67),

mengurangi bagian-bagian yang berhubungan dengan objek penelitian.

sama lain dan peranannya dalam keseluruhan yang bulat itu. Dalam bidang administrasi analisis yang dilakukan itu tergantung dalam pengertian Logikal Analisa ( analisa dengan pikiran menurut logika) untuk membedakan dengan analisa dalam ilmu alam atau kimia.

sebenarnya melalui penelitian dilapangan (observasi) dan penelitian kepustakaan hingga menghasilkan kesimpulan.

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah melakukan pekerjaan dari dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang di evaluasi.

akan dicapai. Maka banyak hal yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi, misalnya penyusunan strategi perusahaan, menyusun rencana, mendesain pekerjaan, menganalisa pekerjaan dan mengadakan penilaian kinerja dalam suatu perusahaan.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja dari suatu perusahaan dilatar belakangi oleh budaya kerja sangat tergantung pada setiap sikap

### **Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Perencanaan

### **Standar Kinerja**

Terdapat perbedaan pendapat antara para ahli tentang arti sebenarnya standar kinerja. Beberapa menggunakan definisi sebagai “kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan di kerjakan

### **Definisi Manajemen Kinerja**

Ada beberapa definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kebelihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok di terapkan dalam suatu perusahaan/organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya

terhadap pekerjaan dalam perilaku pada waktu bekerja bagi para karyawan. Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan adanya informasi yang relevan tentang prestasi kerja masing-masing karyawan. Jadi evaluasi kerja karyawan merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja dari karyawannya.

kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan saling mendapatkan pengertian tentang pekerjaan (Bacal,2006:54).

dengan baik”. Sementara lainnya menggunakan definisi “ kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima”(Kirkpatrick, 2006:37).

yang seperti ini namun tidak dapat diterapkan pada perusahaan yang menganut konsep dan budaya yang berbeda. Ada beberapa pengertian manajemen kinerja dari beberapa ahli yaitu:

Menurut Wibowo, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi yang mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Menurut Bacal (2006:4) manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan

### **Sasaran Kinerja**

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja;

secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

2. *The Action* atau *Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer;
3. *A time element*, menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan;
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai;
5. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah kinerja karyawan pada

perusahaan kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah.

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Jln. Belang Gele Empus Talu Bebesen, Sedangkan yang menjadi objek penelitiannya adalah analisa faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah.

### **Responden**

Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah: pimpinan dan karyawan Perusahaan

Kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi menurut sugiyono (2005:43) adalah seluruh bagian yang ada dari penelitian, Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan Perusahaan Kopi Tunah

Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah.

Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi, dan adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil 20 orang sebagai sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Studi kepustakaan adalah penelitian berdasarkan kepustakaan

yaitu dengan mengumpulkan dan membaca bahan-bahan dari

literature, brosur, majalah atau bentuk tulisan lainnya yang ada hubungan dengan penelitian ini.

Studi lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara

### **Wawancara**

Penulis melakukan wawancara langsung terhadap karyawan pada perusahaan Kopi Tunah Kolak Jayadi Kecamatan Bebesen Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

### **Observasi**

Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu karyawan pada perusahaan kopi

### **Metode Analisa Data**

Metode analisa data adalah suatu metode mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, metode analisa dalam penelitian ini menggunakan skala likert, data yang diperoleh dari penyebaran quesioner dalam bentuk kualitatif. Adapun Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

dimana:

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah didirikan oleh Bapak Ali Nurdin. Dengan bekal ilmu pengetahuan yang luas dan melihat peluang yang akhirnya

Kecamatan Bebesen khususnya daerah Belang Gele merupakan daerah yang mempunyai penduduk banyak yang berprofesi sebagai petani kopi, sehingga keberadaan perusahaan kopi sangat membantu

langsung terhadap objek penelitian dengan cara melakukan penelitian yang langsung dengan cara:

Tunah Kolak Jaya di Kecamatan Bebesen Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

### **Quisioner**

Adalah suatu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun sejumlah pertanyaan dalam bentuk angket yang akan dijawab oleh responden. Dengan cara membagi angket (quesioner) kepada responden dalam penelitian ini

P : Persentase jumlah skor

n : Skor yang diperoleh

N : Skor yang diharapkan

Adapun penentuan skor untuk butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : 5
2. Setuju : 4
3. Netral : 3
4. Tidak setuju : 2
5. Sangat tidak setuju : 1

Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah resmi didirikan pada tanggal 05 Juni 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 47, laki – laki 21 orang dan perempuan 26 orang.

masyarakat untuk memperoleh jasa penggilingan kopi. Dengan berdirinya perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah tersebut, maka kita dapat melihat sejauh mana sumber

daya manusia untuk mendapat peluang untuk maju dan bersaing dengan daerah/ kota lain. Karena semakin pesatnya perkembangan zaman baik dari segi Iptek dan Imtaq yang membuat masyarakat bermotivasi dalam mengembangkan

usahanya. Sehingga keberadaan Peusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengahini dapat menumbuhkan efek yang baik bagi masyarakat sekitarnya yang menambah peluang pendapatan daerah.

### Karakteristik Usia Responden

Usia mempengaruhi seseorang dalam melakukan keputusan, perubahan perilaku seseorang sejalan dengan meningkatnya usia seseorang. Berdasarkan data penelitian yang

dilakukan dari penyebaran questioner maka diperoleh data tentang umur responden pada pengguna jasa Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kabupaten Aceh Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	5	25 %
2	31 – 40 Tahun	9	45 %
3	41 – 50 Tahun	4	29 %
4	> 65 Tahun	2	10 %
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah 2016*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Aceh Tengah yang memiliki tingkatan umur antara 31-40 Tahun yaitu

sebanyak 9 orang atau sebanyak 45%, sedangkan responden yang berusia 41-50 Tahun sebanyak 4 orang atau 29%, dan untuk umur diatas 65 Tahun sebanyak 2 orang atau 10%.

### Karakteristik Pendidikan Responden

Pekerjaan seseorang pada umumnya mempengaruhi terhadap pendapatan seseorang, juga mempengaruhi pola konsumsi seseorang, berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan

cara questioner maka diperoleh data tentang jenis pekerjaan pengguna jasa pelayanan Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jayadapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	5	25 %
2	DIPLOMA	10	50%
3	SARJANA	4	20 %
4	PASCA SARJANA	1	5 %

<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Kabupaten Aceh Tengah yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang atau sebesar 25%, yang berpendidikan Diploma

### **Pembahasan**

Untuk mengetahui faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan kopi Tunah Kolak Jaya Kecamatan Bebesen Kabupaten

### **Skor jawaban responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

### **Hasil Questioner Dari Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap**

Adapun hasil quisioner dari tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Kepuasan

sebanyak 10 orang atau sebesar 50%, kemudian yang berpendidikan Sarjana sebanyak 4 orang atau sebesar 20%. Sedangkan yang berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 1 orang atau sebesar 5%.

Aceh Tengah maka penulis menganalisis jawaban responden dengan menjumlah skor dari masing – masing pilihan jawaban.

### **Kepuasan Konsumen Pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah**

konsumen pada perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.10**

### **Hasil Questioner Dari Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah**

No	Faktor Kinerja	Hasil Quisioner					Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB	
1	<b>Faktor SDM</b>						20
	a. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif	5	8	4	1	1	
	b. Kualitas produk kopi yang dihasilkan	9	6	4	1	-	
2	<b>Faktor Lingkungan Kerja</b>						20

	a. Hubungan baik antar karyawan	13	7	-	-	-	
	b. Intruksi kerja yang diberikan pimpinan	-	9	6	3	2	
<b>3</b>	<b>Faktor Disiplin</b>						
	a. Kehadiran yang tepat waktu	-	-	15	3	2	<b>20</b>
	b. Pemanfaatan waktu kerja	-	12	5	3	-	
<b>4</b>	<b>Faktor Motivasi</b>						
	a. Tambahan Penghasilan	2	7	4	4	3	<b>20</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa hasil penyebaran quisioner terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Kepuasan konsumen pada perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah dari beberapa pertanyaan yang di ajukan pada karyawan perusahaan Kopi

Tunah Kolak Jaya Bebesen Kabupaten Aceh Tengah responden yang menjawab sangat baik sebanyak 29, sedangkan responden yang menjawab baik berjumlah 49 dan yang menjawab cukup baik 38 untuk yang menjawab kurang baik bernilai 15 dan untuk jawaban tidak baik berjumlah 8.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

1. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor SDM, faktor lingkungan kerja, faktor disiplin dan faktor motivasi.
2. Dan dari hasil quisioner dalam penelitian ini keempat faktor di atas saling terkait

dan berhubungan, dan faktor lingkungan kerja berupa hubungan baik antara karyawan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kopi Tunah Kolak Jaya di Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah

### **SARAN**

Sebagai akhir dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan sumbang saran. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu menjelaskan kepada pegawainya secara langsung tentang kinerja yang baik, dan untuk motivasi yang diberikan

dengan berbagai macam kriteria serta jenis-jenis motivasi baik itu dalam bentuk materi maupun non materi.

2. Walaupun ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja, namun pimpinan harus jeli dalam mengoreksi kinerja pegawainya dan pimpinan perlu melakukan evaluasi

terhadap kinerja  
pegawainya, untuk

meningkatkan citra baik  
bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armsrong, Michael dan Baron. 2006. *Performance Management*. London : institute of personal and development.
- Bacal, Robert. 2003, *Performance management*. New York: Megraw – Hill Companies Incetode
- Hamzah. 2012. *Teori Kinerja Editor Restu Damayanti*. Jakarta. Bumi Aksara
- Durianto, Darmadi. 2006. *Pengertian Kinerja*. Yogyakarta. Edisi Pertama : Graha Ilmu
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Handoko, Hani. 2006, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta. Penerbit liberti
- Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022). Prospek Pengembangan Usaha Alwa Kangen Water Di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 43-53.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.