

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Saat ini peran penting dalam upaya pembentukan perekonomian yang baik salah satunya adalah dengan menciptakan lapangan pekerjaan baru. Adanya lapangan kerja baru diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan yang tinggi di Indonesia, serta meningkatkan konsumsi produk dalam negeri dengan begitu stabilitas perekonomian akan terjaga. Membentuk UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di desa-desa pasti berguna bagi mensejahterakan pendapatan masyarakat. UMKM sendiri merupakan usaha dengan skala kecil yang dibentuk oleh masyarakat berdasarkan inisiatifnya dengan memanfaatkan sumber daya alam yang sudah ada di lingkungan sekitar dan tentunya belum diolah secara komersial.¹

Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa pertumbuhan perekonomian kota Kediri di tahun 2023 meningkat sebesar 1,92%, meskipun peningkatan ini tidak lebih baik daripada peningkatan perekonomian di tahun 2022 yang mencapai angka sebesar 3,96%. Meningkatnya perekonomian kota Kediri salah satunya disebabkan oleh bertambahnya pelaku UMKM di tahun 2023 dengan total mencapai kurang lebih 9.553 UMKM hingga sekarang. Dari sekian banyak UMKM yang ada, sektor lapangan usaha jasa dan lainnya memberikan kontribusi pada perekonomian masyarakat sekitar paling tinggi sebesar 6,25%.²

¹ Encep Sefullah, Nani Rohaeni, *Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)* (Serang : CV. Eureka Media Aksara, 2022), 2.

² Badan Pusat Statistik Kota Kediri, *Pertumbuhan Ekonomi Kediri Tahun 2023* <https://kedirikota.bps.go.id/id/pressrelease/2024/03/01/315/pertumbuhan-ekonomi-kota-kediri-tahun-2023.html> diakses pada 5 September 2024 pukul 12.30 WIB.

Kawasan daerah Kota Kediri yang dikembangkan untuk mendorong pertumbuhan perekonomian salah satunya adalah Kecamatan Mojoroto. Kawasan industri yang dikembangkan meliputi industri besar, industri menengah, industri kecil dan home industri. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kota Kediri Kecamatan Mojoroto karena selain menjadi daerah yang dikembangkan perekonomiannya, di Kecamatan Mojoroto sendiri terkenal dengan banyaknya UMKM yang tersebar baik di bidang kuliner, *fashion*, kerajinan, dan jasa.

Pada saat ini bidang jasa percetakan merupakan salah satu usaha yang menguntungkan untuk jangka waktu yang lama, sebab usaha percetakan selalu dibutuhkan bagi setiap pelajar, mahasiswa, bahkan karyawan untuk mencetak dokumen, mencetak buku, pembuatan *banner* atau *pamflet* untuk efektivitas perusahaan melakukan promosi secara *offline*. Adapun beberapa usaha jasa percetakan yang dapat ditemukan di daerah Kecamatan Mojoroto antara lain:

Tabel 1.1

Data Beberapa Usaha Jasa Percetakan Kecamatan Mojoroto

No	Nama Usaha	Alamat
1	CV. Surya Pustaka	Jl. Raung Gg. Kanthil No. 44, Banjarmlati Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.
2	CV. Perkasa	Jl. KH Wachid Hasyim Bandar Lor Gg. III No.7-B, RT.24/RW.04, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.
3	CV. Sahabat Kediri	Jl. Dr. Saharjo Gg. 1 RT. 005 RW. 001 Kel. Pojok, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.
4	Estu Printing	Jl. H. Winarto No.36, Campurejo, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.
5	FC Penanggungan	Jl. Penanggungan No. 58, Lirboyo, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.

(Sumber: DISKOPUSMIK).³

³ Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kediri, "Profil UMKM Kota Kediri", DISKOPUSMIK <https://umkm.kedirikab.go.id/>, (Diakses pada tanggal 17 Juni 2025, pukul 21.00 WIB).

Pada tabel 1.1 terdapat beberapa usaha jasa percetakan yang ada di Kecamatan Mojoroto, dari beberapa usaha tersebut peneliti memilih 2 percetakan yakni CV. Surya Pustaka dan CV. Perkasa merupakan jasa percetakan yang memiliki berbagai jenis produksi cetak seperti cetak *banner*, *print* majalah, pembuatan *name tag*, dan sebagainya. Sedangkan untuk ketiga jasa percetakan lainnya hanya melayani produksi cetak dokumen saja. Selain itu, CV. Surya Pustaka dan CV. Perkasa memiliki jumlah karyawan diatas 15 orang, dari banyaknya karyawan yang dimiliki tentunya perusahaan harus mampu untuk mengendalikan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan dampak positif bagi usaha dalam jangka waktu panjang.

Kinerja merupakan bentuk pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan yang sesuai dengan keterampilan atau kemampuannya, dari hasil pencapaian tersebut dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, efisiensi, serta inisiatif karyawan itu sendiri.⁴ Meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja. Dari beberapa faktor tersebut adanya motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, selain motivasi dari luar timbulnya motivasi intrinsik dalam diri karyawan juga mendorong mereka untuk dapat bekerja dengan tekun dan efektif.⁵

⁴ Sri Indrastuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Pekanbaru: UR Press, 2020), 107.

⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 45.

CV. Surya Pustaka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa printing, penerbitan dan percetakan buku yang berdiri sejak tahun 2013 dan berawal dari industri jasa percetakan rumahan. Saat ini CV. Surya Pustaka sudah berkembang pesat dalam produksinya dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 23 orang. Perusahaan ini juga sudah memiliki legalitas hukum serta telah memenuhi standar, baik dalam dunia penerbitan dan percetakan buku. Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, CV. Surya Pustaka melakukan pemasaran secara *offline* dan *online*, untuk pemasaran yang dilakukan secara *offline* dilakukan dengan mengirimkan barang langsung dari pusat ke konsumen (*door to door*), maupun bekerjasama dengan para pebisnis, pemerintahan serta dinas pendidikan. Sedangkan untuk pemasaran secara *online* dilakukan melalui media sosial. CV. Surya Pustaka dapat melayani cetak dan printing yang cukup potensial setiap tahunnya. Berikut merupakan perbandingan motivasi yang ada pada CV. Surya Pustaka dengan CV. Perkasa:

Tabel 1.2

Perbandingan Motivasi CV. Surya Pustaka dengan CV. Perkasa

No.	CV. Surya Pustaka	CV. Perkasa
1.	Fasilitas kerja lengkap dan memadai.	Fasilitas kerja cukup lengkap dan memadai.
2.	Terdapat <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.	Terdapat <i>punishment</i> dan <i>reward</i> yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
3.	Memberikan gaji sesuai UMR dan bonus gaji.	Memberikan gaji sesuai UMR dan bonus gaji.
4.	Kenaikan jabatan setiap 4 tahun sekali.	-
5.	Bonus berupa bantuan sosial sembako setiap hari jum'at.	-

6	Mengadakan <i>family gathering</i> setiap 6 bulan sekali.	-
---	---	---

Sumber: data observasi awal dan wawancara singkat yang telah diolah peneliti.⁶

Data tabel 1.2 menunjukkan bagaimana perbandingan motivasi yang diberikan pada CV. Surya Pustaka terhadap karyawannya dengan CV. Perkasa. CV. Surya Pustaka memberikan upaya terbaik dalam memotivasi karyawan, dengan fasilitas kerja, gaji, *reward*, bantuan sosial, dan kenaikan jabatan yang diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan agar dapat menghasilkan pencapaian tinggi bagi perusahaan. Fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu karyawan lebih efisien ketika mengerjakan tugasnya. Gaji standar yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diemban karyawan, apabila karyawan mampu mencapai target pekerjaan maka akan mendapat bonus langsung dari pimpinan.

Karyawan CV. Surya Pustaka akan diberikan sanksi apabila tidak mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan, contohnya pemberian jatah izin/absen dalam satu bulan hanya sebanyak dua kali jika karyawan melakukan absen lebih dari dua kali maka akan diberikan teguran bahkan potong gaji, tetapi sebaliknya apabila karyawan memiliki sikap teladan maka pimpinan bisa memberi pujian atau *reward*. CV. Surya Pustaka juga memberikan bantuan sosial setiap hari jum'at selain dengan tujuan untuk bersedekah juga untuk menciptakan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan. Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah menjalani masa kerja selama 4

⁶ Hasil observasi awal dan wawancara pada karyawan di CV. Surya Pustaka Kediri pada 6 September 2024.

tahun dengan prestasi kerja baik merupakan bentuk pengakuan pimpinan terhadap hasil kinerja karyawan.

Berikut adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki karyawan CV. Surya Pustaka:

Tabel 1.3
Motivasi Karyawan CV. Surya Pustaka

No.	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik
1.	Rusmini (Pengawas) Motivasi bekerja karena rasa tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga, serta memiliki prestasi kinerja yang tinggi.	1. Fasilitas perusahaan memadai dan lengkap. 2. Adanya <i>reward</i> dan <i>punishment</i> bagi karyawan. 3. Gaji sesuai UMR.
2.	Sulis (Administrasi) Motivasi bekerja karena ingin mandiri, dan mencoba tantangan yang baru.	4. Kenaikan jabatan setelah 4 tahun masa kerja.
3.	Niko (Logistik) Motivasi kerja karena merasa memiliki <i>skill</i> dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.	5. Bonus bantuan sosial sembako setiap hari jum'at. 6. Mengadakan acara <i>family gathering</i> 2x dalam satu tahun.
4.	Siska (Produksi) Motivasi kerja karena gaji yang didapat cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.	
5.	Mia (Produksi) Motivasi kerja karena ingin meningkatkan keterampilan, bakat dan memiliki pengalaman kerja.	

Sumber: data observasi awal dan wawancara singkat yang telah diolah.⁷

Dalam tabel 1.3 terlihat bahwa adanya motivasi dari dalam dan dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Surya Pustaka. Motivasi

⁷ Hasil data wawancara dengan karyawan CV. Surya Pustaka 6 September 2024.

dalam diri karyawan merupakan motivasi yang timbul karena adanya minat, harapan, kebutuhan dan potensi diri. Untuk motivasi yang berasal dari luar merupakan motivasi yang di dapat karyawan melalui instansi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa nyaman, mampu beradaptasi, serta mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari seberapa lama karyawan CV. Surya Pustaka bekerja di perusahaan:

Tabel 1.4

Data Lama Karyawan yang Bekerja di CV. Surya Pustaka

No.	Nama	Divisi	Lama Kerja
1.	Rusmini	Pengawas	7 Tahun
2.	Aulia	Marketing	3,5 Tahun
3.	Wafiq	Logistik	3 Tahun
4.	Siska	Produksi	4 Tahun
5.	Niko	Logistik	6 Tahun
6.	Hendra	Logistik	5 Tahun
7.	Mia	Produksi	3,5 Tahun
8.	Sulis	Administrasi	3,5 Tahun

Sumber: Wawancara singkat pada karyawan CV. Surya Pustaka.⁸

Pada tabel 1.4 diketahui bahwa rata-rata karyawan CV. Surya Pustaka sudah bekerja selama 3 tahun. Karyawan yang sudah lama bekerja tentunya memiliki pengalaman kerja yang sudah maksimal sehingga memiliki kinerja yang baik. Berikut adalah data perbandingan produksi CV. Surya Pustaka kota dengan CV. Perkasa dalam enam tahun terakhir:

⁸ Hasil data wawancara dengan karyawan CV. Surya Pustaka 6 September 2024.

Tabel 1.5

Perbandingan Jumlah Produksi CV. Surya Pustaka dengan CV. Perkasa

No	CV. Surya Pustaka			CV. Perkasa		
	Tahun	Produksi (eksemplar)	Ket.	Tahun	Produksi (eksemplar)	Ket.
1	2018	15.050 eks	-	2018	7.880 eks	-
2	2019	17.300 eks	14,9 %	2019	8.100 eks	2,79 %
3	2020	17.700 eks	2,3 %	2020	8.530 eks	5,3 %
4	2021	12.100 eks	- 31,6 %	2021	8.670 eks	1,64 %
5	2022	10.850 eks	- 10,6 %	2022	9.250 eks	6,68 %
6	2023	14.550 eks	34,1 %	2023	9.700 eks	4,86 %

Sumber: data hasil observasi yang telah diolah⁹

Berdasarkan data tabel 1.5 CV. Perkasa setiap tahunnya mengalami kenaikan produktivitas yang signifikan, hal ini disebabkan karena motivasi sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik selain itu faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga memberikan pengaruh bagi karyawan dalam membentuk kualitas kinerja karyawan. Sedangkan, jumlah produksi CV. Surya Pustaka di tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 31,6 %, kemudian dilanjutkan pada tahun 2022 masih mengalami penurunan sebanyak 10,6 %.

Ketika peneliti melakukan wawancara singkat dengan pimpinan CV. Surya Pustaka, penurunan produktivitas ini terjadi karena menurunnya kinerja karyawan pada saat Covid yang disebabkan, *pertama* seringnya terjadi *miss communication* antar karyawan kemudian berdampak pada kesalahan produksi sehingga konsumen merasa kurang puas pada pelayanan yang diberikan. *Kedua*, kurangnya jumlah tenaga kerja yang dimiliki ketika memasuki waktu produksi besar-besaran menyebabkan beban karyawan menjadi bertambah dua kali lipat. *Ketiga*, kurangnya sikap disiplin karyawan, contohnya dalam cetak absensi

⁹ Hasil data observasi awal di CV. Surya Pustaka pada 6 September 2024.

beberapa karyawan terlambat masuk kerja dan ketika belum memasuki jam istirahat karyawan sudah meninggalkan pekerjaan untuk mencari makan.

Berdasarkan penurunan kinerja karyawan yang terjadi pimpinan CV. Surya Pustaka segera meninjau kembali permasalahan yang dimiliki karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai dan maksimal terhadap karyawannya. Dari upaya motivasi yang dilakukan pimpinan berdampak pada peningkatan penjualan CV. Surya Pustaka di tahun 2023. Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai pentingnya peran motivasi pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengangkat judul penelitian yaitu, **“PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. SURYA PUSTAKA KOTA KEDIRI”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka peneliti memiliki fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan CV. Surya Pustaka Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. Surya Pustaka Kota Kediri?
3. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV.

Surya Pustaka Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan CV. Surya Pustaka Kota Kediri.

2. Untuk Mengetahui bagaimana kinerja karyawan CV. Surya Pustaka Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Surya Pustaka Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun secara praktis bagi banyak orang. Adapun manfaatnya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang ilmu ekonomi, serta dapat menambah wawasan atau pengetahuan mengenai ilmu bisnis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi para pihak yang terkait, yakni:

- a. Dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain dalam memecahkan masalah yang berkaitan mengenai peran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menuangkan pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi perusahaan atau pihak yang terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan arahan dalam memperbaiki kualitas peningkatan kinerja karyawan.

E. Telaah Pustaka

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik pembahasan yang dilakukan penelitian saat ini:

1. Penelitian oleh Dyah Ayu Wulandari yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Niaga Kediri”, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Kediri, (2024).¹⁰

Penelitian ini bersifat kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mencakup beberapa aspek kebutuhan yakni kebutuhan keamanan, fisiologis, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Dari beberapa aspek tersebut, hanya aspek fisiologis yang belum terpenuhi dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya keluhan karyawan yang merasa jenuh dan kelelahan karena kurang istirahat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menjelaskan mengenai peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian adalah pada objek yang dipilih, peneliti menggunakan objek CV. Surya Pustaka sedangkan penelitian Saudari Dyah Ayu memilih objek pada CV. Niagara Kediri.

¹⁰ Dyah Ayu Wulandari, *Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Niaga Kediri* (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024), 84. <https://etheses.iainkediri.ac.id/13923/> di akses pada tanggal 03 September 2024 pukul 12.00 WIB.

2. Penelitian oleh Roudhotul Jannah yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di FCK Corporation Kota Kediri”, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Kediri, (2021).¹¹

Penelitian ini bersifat kualitatif, hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis mempengaruhi motivasi intrinsik dalam diri karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dengan dibuktikan tercapainya target serta adanya peningkatan penjualan pertahunnya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ada pada pembahasan yang diangkat mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu mengambil objek pada FCK Corporation di kota Kediri, sedangkan penelitian sekarang mengambil objek pada CV. Surya Pustaka.

3. Penelitian oleh Nida Amrilla yang berjudul “Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19 (Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)”, mahasiswi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, (2021).¹²

Penelitian bersifat kuantitatif. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2322,02 persen. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian yang

¹¹ Roudhotul Jannah, *Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di FCK Corporation Kota Kediri* (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2021), 61. <https://etheses.iainkediri.ac.id/4519/> diakses pada tanggal 03 September 2024 pukul 12.20 WIB.

¹² Nida Amrilla, *Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19 (Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)*, (Skripsi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, 2021), 66. <http://repo.darmajaya.ac.id/7244/> diakses pada tanggal 03 September 2024 pukul 12.30 WIB.

dilakukan membahas mengenai kinerja karyawan. Untuk perbedaannya penelitian terdahulu mengambil metode kuantitatif, serta jumlah variabel yang dipilih mengenai peran motivasi dan lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang hanya membahas bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Penelitian oleh Dyta Anastacia yang berjudul “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan (Studi Kasus Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjung Balai Asahan) mahasiswi Universitas Medan Area, (2021).¹³

Hasil penelitian yang dilakukan saudara Dyta adalah terdapat faktor penghambat peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti kerja sama dengan rekan satu tim kurang terkoordinasi karena masalah waktu, masih ada rasa tidak peduli dalam diri pegawai dalam berinisiatif, dan perbedaan *skill* antar pegawai terkadang membuat pekerjaan harus dikerjakan oleh pegawai lainnya. Persamaan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama bersifat kualitatif dan pembahasan mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Sedangkan perbedaan ada pada objek dan lokasi yang dituju.

¹³ Dyta Anastacia, *Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan (Studi Kasus Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjung Balai Asahan)*, (Skripsi Universitas Medan Area, 2021), 88. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/16246> diakses pada tanggal 03 September 2024 pukul 13.00 WIB.

5. Artikel dari Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.1 2022*.¹⁴

Hasil pada jurnal Kevin dan Dwi diketahui bahwa penerapan motivasi kerja pada LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo belum maksimal dan efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa indikator kinerja karyawan yang masih belum tercapai antara lain dari segi kuantitas, efektivitas dan efisiensi. Persamaan penelitian dengan penelitian saat ini adalah sama membahas mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada objek yang dituju untuk melakukan penelitian.

¹⁴ Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini, Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo, *Journal of Economics and Business Research Vol. 3 No. 1* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo), 39. <https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/nigosiya> diakses pada tanggal 02 Januari 2025 pukul 11.00 WIB.