

**SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC SENGGIGI  
LOMBOK BARAT**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh:

**KINTAN TITONIA**  
**NIM: 2019B1C046**

**KOSENTRASI PERBANKAN**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC LOMBOK BARAT

Oleh:

**KINTAN TITONIA**  
NIM. 2019B1C046

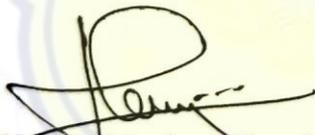
Untuk Memenuhi Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 12 Januari 2023

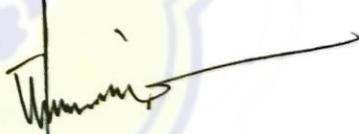
Menyetujui

**Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM  
NIDN.0828108404

  
Sulhan Hadi, SE,MM  
NIDN.0813038202

Mengetahui

**Ketua Program Studi Administrasi Bisnis**

  
  
Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM  
NIDN. 0828108404

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

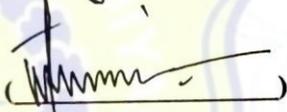
### ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC SENGGIGI LOMBOK BARAT

Oleh:

**KINTAN TITONIA**  
**2019B1C046**

Telah di pertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 12 Januari 2023  
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

1. **Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM** (PU)   
**NIDN.0828108404**
2. **Sulhan Hadi, SE.,MM** (PP)   
**NIDN.0813038202**
3. **Selva, M.Sc** (PN)   
**NIDN.0811118601**

Mengesahkan,

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**  
**Universitas Muhammadiyah Mataram**

Dekan,

  
**H. Muhammad Ali, M.Si**  
**NIDN.0806066801**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 20 Januari 2023

Penulis



Kintan Titonia

2019B1C046

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K. H. A. Dahlan No. 1 Telp. (0370) 633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KINTAN TITANIA  
NIM : 2019B1C096  
Tempat/Tgl Lahir : Dusun Lape Bawa, 21 Desember 2000  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
No. Hp : 082 339 781 689  
Email : kintantitonia88@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC SENEGLI  
LOMBOK BARAT

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 50%**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 02 Februari 2023  
Penulis



KINTAN TITANIA  
NIM. 2019B1C096

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

h salah satu yang sesuai

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KINTAN TITONIA  
NIM : 2019BIC046  
Tempat/Tgl Lahir : Dusun Lape Bawa, 21 Desember 2000  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
No. Hp/Email : 082 339 781 689 / kintantitonia@gmail.com  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

ANALISIS KINEKA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC SENECEGI  
LOMBOK BARAT

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 02 Februari .....2023

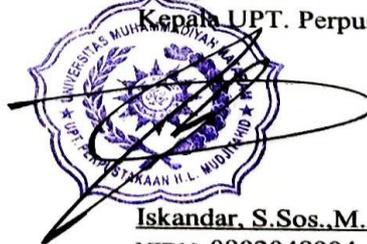
Penulis



KINTAN TITONIA  
NIM. 2019BIC046

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
NIDN. 0802048904

## MOTTO

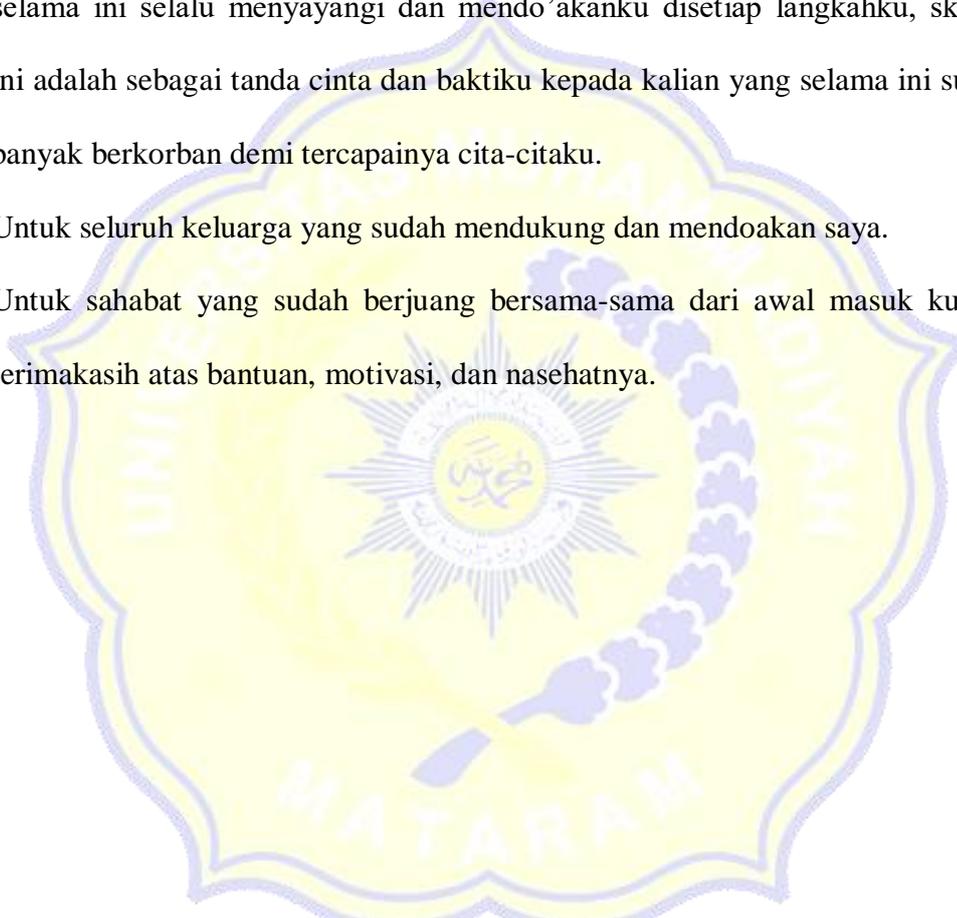
“TIDAKPESIMIS, HANYA REALISTIS.  
OPTIMIS, NAMUN TIDAK MEREMEHKAN”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa syukur atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya yang telah diberikan oleh Allah SWT, serta dengan penuh rasa kasih sayang dan cinta ku persembahkan kepada.

1. Kedua orang tuaku tersayang bapak (Hasanuddin) dan ibu (Ida Yulianti) yang selama ini selalu menyayangi dan mendo'akanku disetiap langkahku, skripsi ini adalah sebagai tanda cinta dan baktiku kepada kalian yang selama ini sudah banyak berkorban demi tercapainya cita-citaku.
2. Untuk seluruh keluarga yang sudah mendukung dan mendoakan saya.
3. Untuk sahabat yang sudah berjuang bersama-sama dari awal masuk kuliah, terimakasih atas bantuan, motivasi, dan nasehatnya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, perlindungan dan bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Pendapatan Perusahaan Pada Lombok Exotic Lombok Barat". Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu administrasi bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM. selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM. selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Sulhan Hadi,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II. yang juga selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Orang Tuakutersayang bapak (Hasanuddin) dan ibu (Ida Yulianti) yang sudah memberikan do'a, motivasi, serta dukungan semangat bagi saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan semua pihak yang telah memberikan masukan, dorongan, serta semangat motivasi kepada peneliti.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan do'a dan dukungan hingga dapat terealisasinya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat ketidak sempurnaan dalam teknik penyajian dan materi dari skripsi ini. Oleh karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran untuk perbaikan demi kesempurnaan tulisan ini.

Mataram, 10 Januari 2023

Peneliti

Kintan Titonia

# **Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Pendapatan Perusahaan Pada Lombok Exotic Senggigi Lombok Barat**

**Oleh**

Kintan Titonia<sup>1</sup>, Lalu Hendra Maniza<sup>2</sup>, Sulhan Hadi<sup>3</sup>

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Lombok Exotic sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. karena merupakan metode yang di gunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan data melalui observasi, kuesioner yang disebar kepada 31 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan skala Likert, rumus Koefisien Kolerasi Pearson, Regresi Linear sederhana, dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah diolah dan dihitung berdasarkan data yaitu sebesar 17,6% masuk dalam kriteria pengaruh yang sangat tinggi. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat tinggi dari pengaruh peran kinerja karyawan terhadap peningkatan daya saing pada Lombok Exotic . Hal ini menunjukkan kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan pendapatan karyawan perusahaan. Sedangkan sisanya 82,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dari analisa data diatas, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari peran kinerja karyawan terhadap peningkatan daya saing perusahaan pada Lombok Exotic. Disiplin kerja terlaksana dengan cukup baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Peningkatan Pendapatan.

***An Analysis of Employee's Performance on Increasing Company Income in Lombok Exotic Senggigi, West Lombok***

By

*Kintan Titonia<sup>1</sup>, Lalu Hendra Maniza<sup>2</sup>, Sulhan Hadi<sup>3</sup>*

**ABSTRACT**

*The goal of this research is to determine how employees at Lombok Exotic perform so that the company's profits may be increased and the company's goals can be met. This study employed a quantitative methodology, because it is a way for determining the relationship or influence of two or more factors. Data gathering methods included observation and the distribution of questionnaires to 31 respondents utilizing saturated sampling procedures. The researcher analyzes the data using a Likert scale, the Pearson correlation coefficient formula, simple linear regression, and the coefficient of determination. According to the study's findings, the coefficient of determination that was processed and estimated based on the data is 17.6%, which falls inside the extremely high influence requirement. As a result of this study, it is possible to say that the role of employee performance has a very high influence on enhancing competitiveness in Lombok Exotic. This demonstrates the importance of employee performance in raising the company's employee income. The remaining 82.4% is determined by factors that have not been investigated. The aforementioned data analysis concludes that the role of staff performance has a favorable and considerable influence on boosting company competitiveness at Lombok Exotic. The work discipline is carried out well enough so that it can achieve the goals desired by the company.*

**Keywords:** *Employee Performance, Income Increase, Lombok Exotic*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PLAGIASI.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Batasan Masala .....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teori .....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.2.2 Kualitas Kinerja Karyawan.....	17
2.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja.....	26
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	27

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja .....	27
2.2.6 Metode-Metode Penilaian Kinerja .....	28
2.2.7 Proses Penilaian Kinerja.....	28
2.2.8 Pengukuran Kinerja .....	30
2.2.9 Pengertian Peningkatan Pendapatan.....	31
2.2.10 Indikator Peningkatan Pendapatan .....	33
2.3 Kerangka konsep.....	33
2.3.1 Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	36
3.5 Identifikasi, Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5.1 Identifikasi variabel Penelitian .....	37
3.5.2 kalsifikasi Variabel Penelitian.....	38
3.5.3 Definisi Operasional variabel Penelitian .....	38
3.6 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Teknik Pengumpulan data .....	43
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.9 Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	46
4.1.1 Gambaran Umum .....	46
4.1.2 Karakteristik Responden .....	49
4.1.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	50
4.1.4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	50
4.1.5 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	51

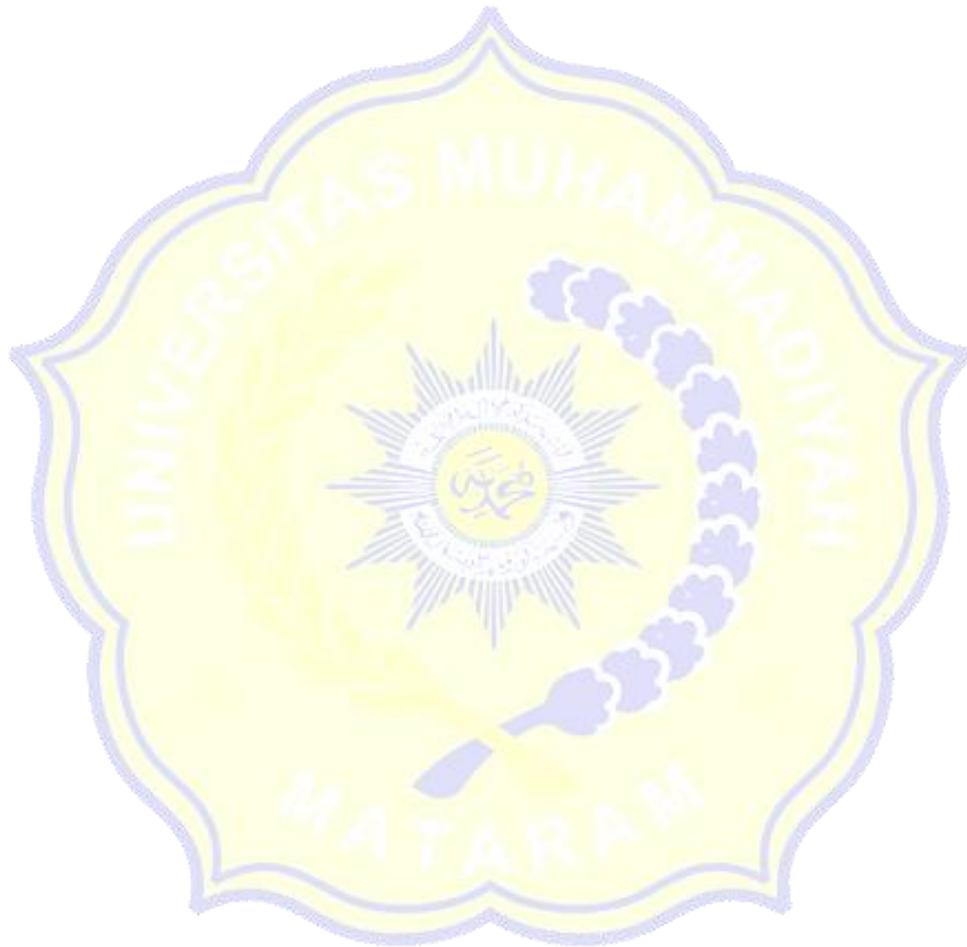
4.1.6 Karakteristik Responden Menurut Masa kerja .....	52
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Masing-Masing Instrumen Variabel X .....	53
4.2.2 1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Masing-Masing Instrumen Variabel Y .....	53
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	57
4.3.1 Uji Validitas .....	57
4.3.2 Uji Reabilitas .....	69
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.4.1 Uji Normalitas .....	60
4.5 Hasil Uji Analisis dan Uji Hipotesis .....	60
4.5.1 Uji Determinasi (R Square) .....	60
4.5.2 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 KESIMPULAN.....	65
5.2 SARAN .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produk yang ada di Lombok Exotic .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	11
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Karyawan Lombok Exotic .....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin Karyawan Pada Lombok Exotic .....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan Lombok Exotic	
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Lombok Exotic .....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Lombok Exotic .....	54
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja (X).....	55
Tabel 4.8 Jawaban responden terhadap instrument peningkatan pendapatan perusahaan (Y).....	57
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	59
Table 4.10 Hasil Uji Validitas Pendapatan Perusahaan.....	59
Table 4.11 Hasil Uji Reabilitas .....	60
Table 4.12 Interpretasi Nilai R .....	63

## DFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	34
Gambar 3.1 Peta Lokasi Lombok Exotic .....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Hasil Olahan SPSS



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LatarBelakang**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan atau di dalam suatu lembaga, sumber daya manusia ini akan mengelola, menjalankan dan mengatur kegiatan suatu perusahaan atau Lembaga yang menaungi mereka. Setiap perusahaan memiliki bagian pengelola sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga mampu memiliki kemampuan yang maksimal serta sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki sikap yang profesional. Bagian yang melakukan pengelolaan sumber daya manusia ini memiliki tugas utama yaitu untuk melatih, mengangkat, membayar, memotivasi dan memelihara sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sunyato dalam (Ruhayat *et al.*, 2022). Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan memiliki kedudukan yang sangat strategis. Sumber daya manusia ini akan menjadi penggerak dan menentukan jalannya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia ini akan mampu mengetahui informasi-informasi yang akan membantu jalannya perusahaan, informasi-informasi tersebut diperoleh dari lingkungan perusahaan maupun lingkungan diluar perusahaan, informasi-informasi tersebut dapat diperoleh dengan menggunakan teknologi. Di dalam suatu perusahaan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen akan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam

perusahaan itu sendiri (Jufrizen, 2018).

Kualitas manusia yang menjadi tenaga kerja merupakan hal yang sangat mendasar dan menjadi modal penting di masa pembangunan dari suatu perusahaan atau organisasi. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki berkualitas. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau secara pribadi. Tujuan atau motivasi dari para pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya menjadi motivasi mereka di dalam melakukan suatu pekerjaan atau alasan yang membuat mereka bekerja. Kinerja dari suatu perusahaan atau organisasi akan bergantung pada kinerja yang diberikan oleh karyawan yang ada di dalamnya, sehingga perilaku dari karyawan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh terhadap kinerja dari suatu perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Tercapainya tujuan dan kemajuan dari perusahaan atau organisasi serta mampu atau tidaknya organisasi bertahan di dalam persaingan global yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan secara global itu akan sangat bergantung dari bagaimana kinerja para pegawai yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Fauzi et al., 2022).

Keberlangsungan dari suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tersebut mengelola keuangan, produk dan pemasarannya akan tetapi keberhasilan atau keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi juga akan sangat bergantung pada bagaimana suatu perusahaan atau organisasi mengelola sumber daya yang ada di

dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri. Untuk mampu bertahan di dalam persaingan suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas, tanpa hal tersebut maka akan mustahil bagi perusahaan atau organisasi dapat bertahan di dalam persaingan yang semakin luas ini (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Salah satu pengelolaan di dalam suatu perusahaan yang paling penting adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Karena untuk dapat menjalankan suatu roda kegiatan operasional yang ada di dalam perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas. Sehingga SDM yang berkualitas harus dibangun sejak awal agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh SDM di dalam perusahaan adalah mereka mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap setiap transaksi yang dilakukan, karena hal tersebut yang dapat menentukan perjalanan perusahaan kedepannya akan menjadi sukses atau tidak. Kemampuan atau pengetahuan dari SDM yang ada di dalam suatu perusahaan harus terus ditingkatkan, hal tersebut dapat dilakukan dengan belajar dari pengalaman kerja atau melakukan program pengembangan SDM yang ada di dalam perusahaan (Yasa et al., 2021).

Di dalam suatu perusahaan jika memiliki kuantitas sumber daya manusia namun tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka hal tersebut hanya akan menjadi beban di dalam perusahaan atau di dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik yang dimiliki oleh sumber daya

manusia tersebut. Sehingga untuk mencapai kepentingan dan menjalankan fungsi pokok di dalam suatu perusahaan dibutuhkan peningkatan kualitas dari sumber daya manusia dan hal ini menjadi syarat utama untuk mencapai hal tersebut. Aspek yang ditingkatkan yaitu aspek fisik dan non fisik dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lain yang di butuhkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan (Asbari et al., 2020).

Sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan harus tetap ditingkatkan kualitasnya terutama bagi karyawan yang sudah lama, perlu diberikan pelatihan dan program pengembangan diri baik yang dilakukan di dalam perusahaan ataupun program-program yang dilakukan diluar perusahaan. Fasilitas kesejahteraan bagi karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting di dalam mendorong peningkatan dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (Muliawati, 2020).

Pada suatu perusahaan memiliki karyawan yang benar-benar memiliki tingkat profesional tinggi seperti yang diinginkan adalah suatu hal yang tidak mudah untuk di dapatkan. Untuk mewujudkan hal tersebut banyak proses yang harus dilakukan sehingga karyawan memiliki profesional yang tinggi di dalam bekerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki rancangan dari program kerja perusahaan serta sudah merancang program kerja dari masing-masing karyawan yang ada di dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat mengetahui program kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan sesuai

dengan alur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Di dalam suatu perusahaan jika tidak memiliki uraian tugas, tanggung jawan serta wewenang yang jelas dan transparan, maka karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kualitaspun akan terhambat dan tidak jelas yang dikerjakannya. Secara umum hal itu dikenal atau disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*) perancangan analisis jabatan ini dilakukan oleh orang yang memiliki keahlian khusus di bidang ini (Pratama & Pasaribu, 2020).

Seperti halnya di Lombok yang telah berdiri Lombok Exotic yang terletak di Jl. Raya Senggigi, Dusun Tanah Embet Barat, Batu Layar, Senggigi, Kabupaten Lombok Barat. Lombok Exotic ini merupakan salah satu sentral oleh-oleh yang berada di Senggigi. Sebelumnya Lombok Exotic berada di lokasi lain, namun masih di kawasan Senggigi, tepatnya di Dusun Aiq Genit, Jl. Raya Senggigi, Desa Senteluk. Tampaknya sentral oleh-oleh ini mengalami perkembangan yang cukup baik, awalnya Lombok Exotic hanya berupa toko kecil. Toko tersebut merupakan toko pertama mereka yang dirintis pada tahun 2010.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti bahwa beberapa produk yang di tawarkan oleh Lombok Exotic cukup beragam dan memiliki bahan yang tahan lama, kuat dan unik yang memungkinkan menarik minat pelanggan untuk berkunjung, pelayanan di Lombok Exotic juga sudah sangat baik karena pelayanan juga sangat penting bagi ketertarikan dan minat pelanggan untuk beralih ke Lombok Exotic, dengan banyaknya pelanggan yang berkunjung otomatis akan meningkatkan pendapatan bagi perusahaan berikut data produk oleh-oleh yang ada di Lombok Exotic:

**Tabel 1.1 Produk oleh-oleh yang ada di Lombok Exotic**

No	Produk Lombok Exotic
1	Pakaian
2	Kain
3	Aksesoris
4	Kerajinan Tangan atau Handicraft
5	Sandal

Sumber: Lombok Exotic 2022

Berdasarkan dari pada tabel 1.1 mengenai produk yang ada di Lombok Exotic produk yang ditawarkan cukup beragam sehingga dapat meningkatkan minat pengunjung untuk berkunjung kesana karna beragamnya suatu produk merupakan salah satu cara untuk menarik minat pelanggan untuk berkunjung sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dan mencapai tujuannya. Selain produk yang ditawarkan pelayanan juga sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menarik minat pelanggan, maka dari itu karyawan pada Lombok Exotic menarapkan pelayanan yang baik untuk memikat ketertarikan pelanggan seperti keramah tamahan, murah senyum, dan sopan.

Berdasarkan dari hasil observasi dapat dilihat beberapa pendapatan yang dihasilkan oleh Lombok Exotic pada tahun 2022 dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 2.2**

**Data jumlah pendapatan Lombok Exotic Tahun 2022**

Bulan	Pendapatan
Januari	48.200.000
Februari	50.850.000

Maret	45.900.000
April	62.190.000
Mei	59.460.000
Juni	70.780.000
Juli	65.600.000
Agustus	68.890.000
September	70.350.000
Oktober	72.500.000
November	76.910.000
Desember	82.640.000

Sumber; Lombok Exotic 2022

Berdasarkan dari tabel di atas tingkat pendapatan Lombok Exotic mengalami peningkatan keuntungan setiap bulannya. Dimana tingkat pendapatan tertinggi pada November dan Desember sebesar 82.640.000 dan tingkat pendapatan Lombok Exotic yang terendah pada bulan maret sebesar 45.900.000.

Untuk setiap perusahaan kegiatan yang sangat penting bagi mereka yaitu meningkatkan atau mempertahankan kinerja dari perusahaan ataupun pegawainya, hal tersebut merupakan langkah perusahaan untuk dapat mencapai keberhasilan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang atau dalam kondisi tertentu yang mengharuskan perusahaan melakukan hal tersebut.

Menurut Munandar (2008:50) salah satu faktor penyebab turunnya pendapatan adalah faktor ketersediaan dari tenaga kerja yang berkualitas baik itu dari jumlah ataupun kualitasnya itu sendiri, faktor lain adalah bagaimana tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di masa yang akan datang. Masalah pendapatan ini menjadi isu yang sangat penting untuk di tindak lanjuti dan dicarikan solusi yang tepat.

Dari uraian pada latar belakang yang sudah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan menganalisis terkait permasalahan yang penulis paparkan di latar belakang, adapun judul yang akan penulis angkat pada penelitian ini adalah **Analisis Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Pendapatan Perusahaan Pada Lombok Exotic Lombok Barat**

### **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini mempunyai batasan dan ruang lingkup agar terfokus pada sasaran yang ingin diteliti yaitu:

1. Obyek penelitian ini terbatas hanya pada analisis kinerja karyawan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada Lombok Exotic Lombok Barat.
2. Subyek penelitian terbatas hanya pada karyawan Lombok Exotic Lombok Barat.
3. Lokasi penelitian ini dilakukan hanya pada Lombok Exotic Lombok Barat

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada Lombok Exotic Lombok Barat?

## 1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1, Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun penelitian ini bertujuan :

1. .Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada Lombok Exotic Lombok Barat.

### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan tidaklah sekedar untuk menguji hipotesis yang ada, melainkan juga dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan,

- a. Bagi Lombok Exotic, diharapkan hasil studi ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan kontribusi yang konstruktif dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu pustaka atau referensi dalam masalah yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan perusahaan.
- c. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang di dapatkan selama kuliah dan menambah wawasan tentang apa yang terjadi di perusahaan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, tujuannya adalah untuk dapat melihat teori dan pengerjaan dari penelitian yang sudah dilakukan sehingga penulis tidak melakukan penelitian yang memiliki kesamaan 100% dengan penelitian yang sudah dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau bahan referensi penulis dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Sulia Megarani pada tahun 2016	Dalam penelitian Skripsi dari Sulia Megarani pada tahun 2016 yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini menjelaskan bahwa strategi yang digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM perusahaan melalui tiga proses, yaitu proses pengadaan SDM berupa

	<p>rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM. Proses penggunaan SDM berupa spesifikasi latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki, dan kesempatan memperoleh pelatihan-pelatihan khusus, serta proses pemeliharaan SDM yang ada di perusahaan berupa upaya pengembangan SDM melalui pemberdayaan dan motivasi kerja serta menggunakan dan memanfaatkan sistem penilaian kinerja karyawan sebagai perbaikan.</p> <p>Perbedaan fokus penelitian. skripsi peneliti dengan skripsi peneliti terdahulu yaitu Peneliti terfokus pada bagaimana kinerja karyawan Lombok Exotic, menganalisis bagaimana peran kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Sedangkan skripsi peneliti SuliaMegarani memfokuskan pada Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta.</p>
<p>Dati Sacia Ilya (2017)</p>	<p>Penelitian kedua yaitu skripsi oleh Dati Sacia Ilya tentang, Analisis Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan, studi kasus pada Bank BCA Kantor Utama Bandar Lampung. Membahas tentang pengembangan karyawan atau SDM perusahaan sama-sama membahas tentang bagaimana analisis kinerja karyawan perusahaan dalam meningkatkan kinerja daya saing perusahaan.</p>

	<p>Perbedaan skripsi peneliti dengan skripsi yang ditulis oleh Dati Sucia Ilya terdapat pada, fokus penelitian yaitu Peneliti terfokus pada bagaimana kinerja karyawan Lombok Exotic, menganalisis bagaimana peran kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Sedangkan skripsi Dati Sucia Ilya memfokuskan pada karyawan bank.</p>
<p>Ailil Amani (2018)</p>	<p>Penelitian ketiga yaitu oleh Ailil Amani tentang strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Purwokerto. Membahas tentang Strategi yang Diterapkan oleh BRI Syariah Kantor Cabang Purwokerto Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan skripsi peneliti dengan skripsi yang ditulis oleh Ailil Amani terdapat pada fokus penelitian yaitu Peneliti terfokus pada bagaimana kinerja karyawan Lombok Exotic, menganalisis bagaimana peran kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Sedangkan skripsi Ailil Amani memfokuskan pada strategi meningkatkan kualitas kerja karyawan pada bank BRI Syariah Purwokerto.</p>
<p>Angga Prima (2021)</p>	<p>Penelitian keempat yaitu oleh Angga Prima tentang analisis perbandingan peningkatan pendapatan pelaku usaha mikro sebelum dan sesudah memperoleh pembiayaan dari bank</p>

	<p>syariah. Membahas tentang bagaimana perbedaan pendapatan usaha mikro sebelum dan sesudah memperoleh pembiayaan dari Bank BNI Syariah.</p> <p>Perbedaan skripsi peneliti dengan skripsi yang ditulis oleh Ailil Amani terdapat pada fokus penelitian yaitu Peneliti terfokus pada bagaimana kinerja karyawan Lombok Exotic, menganalisis bagaimana peran kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. analisis perbandingan peningkatan pendapatan pelaku usaha mikro sebelum dan sesudah memperoleh pembiayaan dari bank syariah.</p>
--	---

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan di dalamnya terdapat organisasi yang berjalan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Di dalam menjalankan organisasi tersebut tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki profesionalitas dan kinerja yang tinggi. Dimana para karyawan tersebut akan menjalankan semua tanggung jawabnya yang berhubungan dengan segala sesuatu yang menjadi tugas pokok pekerjaannya (Nurchahyo, 2020).

Kinerja atau performance adalah gambaran terkait bagaimana tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan yang sudah di jalankan atau bagaimana kebijakan yang dikeluarkan dapat mewujudkan tujuan atau sasaran

dari suatu perusahaan. Perencanaan strategi dari sebuah perusahaan atau organisasi merupakan perwujudan dari visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi (Cahyani & Frianto, 2019).

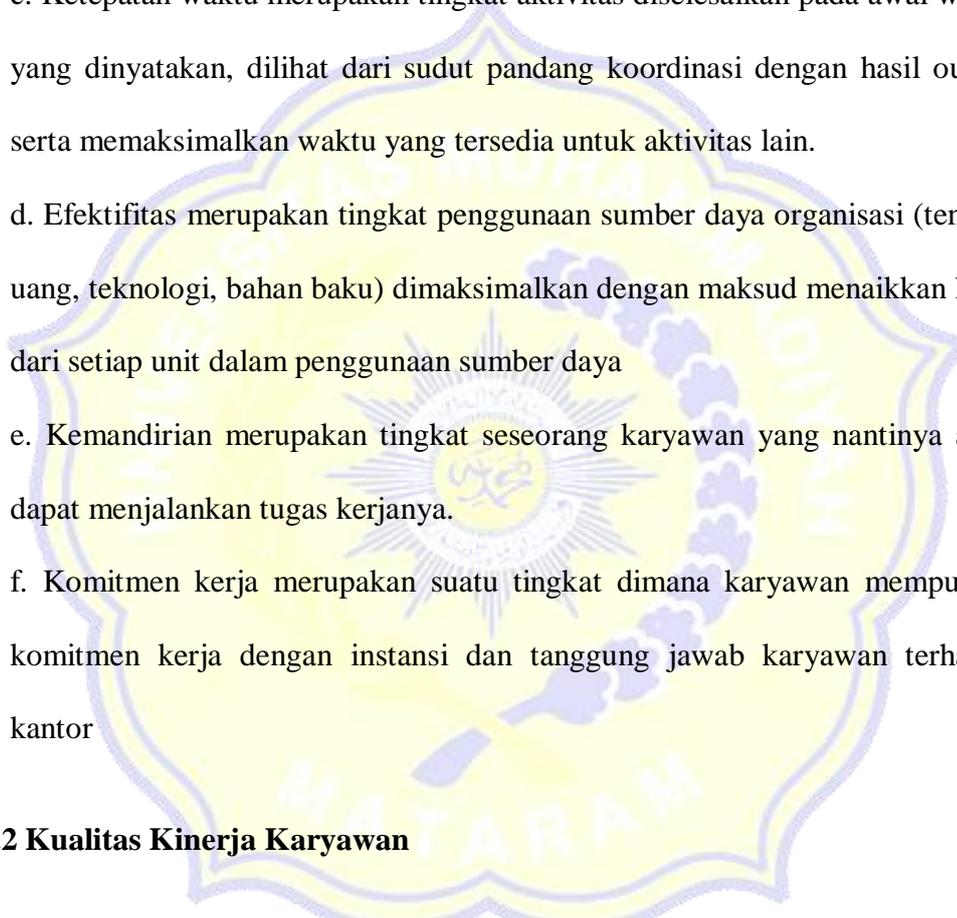
Kata kinerja berasal dari kata *jobperformance* dan bisa di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang kariyawan(Prawira & Suwandana, 2019)

Menurut (Nasution, 2018). Kinerja dapat diukur dengan instrument-instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kegiatan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu(Iswari *et al.*, 2018), kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a) keputusan atas segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
- b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c) ketepatan dalam menjalankan tugas

Menurut Robbins (2016:72) dalam Hardianto (2021:20)kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. ada enam indikator, yaitu :

- 
- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketertampilan dan kemampuan karyawan.
  - b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  - c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  - d. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
  - e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
  - f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### **2.2.2 Kualitas Kinerja Karyawan**

#### **1. Kualitas**

Kualitas adalah hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan adanya kualitas maka perusahaan akan tetap dapat eksis dan bersaing di tengah ketatnya persaingan industry baik secara nasional maupun secara internasional atau global. Dalam ISO dan SNI (Standar Nasional Indonesia),

pengertian Kualitas adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar (Ilham Arief et al., 2022). Kualitas menjadi faktor dasar keputusan konsumen untuk mendapatkan suatu produk (Hidayati et al., 2022), karena konsumen akan memutuskan untuk membeli suatu produk dari perusahaan tertentu yang lebih berkualitas daripada saingan-saingannya (Sinambela (2012:138)). Ada tiga tipe kualitas yaitu:

- a. Kualitas desain atau redesain
- b. Kualitas kesesuaian/konformansi
- c. Kualitas kinerja

## 2. Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata performance (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Zaena et al., 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, maka kinerja itu berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Dan bisa dipahami juga bahwa kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (KR et al., 2022).

Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa kinerja merupakan suatu

hal yang sangat penting dimana jika kinerja tidak ada maka suatu kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan(Sukardi & Aminah, 2022). Dalam Artikel (Sugianti *et al.*, 2022) menerangkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi(Annisa & Fadili, 2022). Oleh karena itu, kinerja adalah ujung tombak dimana untuk setiap karyawan apabila tidak bekerja dengan baik dan tidak adanya motivasi dari organisasi tersebut maka kinerja karyawanpun akan semakin menurun( Arief et al., 2022).

a. Tujuan Kinerja

Secara umum tujuannya adalah untuk menciptakan budaya para individu (karyawan) dan kelompok (unit-unit kerja) untuk memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan(Bechtryanto, 2022). Dan secara khusus tujuannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh peningkatan kerja yang berkelanjutan.
- 2) Mendorong perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memanfaatkan potensi pribadi bagi organisasi (perusahaan).
- 5) Membangun hubungan yang terbuka dan konstruktif antara karyawan

dan manajer dalam proses dialog yang berkesinambungan berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.

6) Membangun kesepakatan sasaran dalam bentuk target dan standar kinerja untuk meningkatkan pencapaian sasaran.

7) Memfokuskan perhatian kepada kompetensi yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

8) Menyediakan kriteria pengukuran dan penilaian yang akurat dan objektif berkenaan dengan pencapaian target dan standar yang telah disepakati.

9) Memberikan dasar dalam pemberian imbalan atas prestasi karyawan baik bersifat finansial maupun non finansial.

10) Memberdayakan karyawan untuk membangun kemampuan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

11) Menghargai dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dan berkualitas.

12) Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar (2010:13) pada bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia perusahaan yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

*Motivation* = *Attitude + Situation*

*Ability* = *Knowledge + Skill*

### 3. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta. Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi yaitu menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Kemudian oleh Wirawan dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Ikaningtyas, 2021).

Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu disatu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi yang disamping sumberdaya organisasi lainnya adalah (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang berada dimuka yang berperan untuk melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (Annas, 2021).

Karyawan yang berkualitas tentunya akan menghasilkan produksi yang berkualitas pula. Sebaliknya karyawan yang tidak berkualitas akan menghasilkan produk yang tidak berkualitas. Oleh karena itu betapa pentingnya memperbaiki kualitas manusianya yang menjadi pelaku utama terwujudnya suatu produksi (Purwati, 2021).

Pekerja yang berkualitas adalah pekerja yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, penuh dedikasi, dan tanggungjawab, sehat jasmani dan rohaniserta memiliki keahlian skill dalam bidang yang dikerjakannya(Amirudin et al., 2020).

### 1. Rekrutmen Karyawan

Menurut Jufrizen, (2018) rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon tenaga kerja yang kualifaid/pekerja utama pada lingkungan suatu organisasi perusahaan.

MenurutPrasetyo, (2018) rekrutmen adalah masalah penting dalam mengadakan tenaga kerja. Jika penarik berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya dan peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik sangat besar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik.

Menurut(Annas, (2021)rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber yang dimana nantinya calon karyawan dapat mencari melalui macam-macam sumber, misalnya lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, biro -biro konsultan, melalui iklan di media masa dan tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri.

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah tenaga kerja SDM. Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses seleksi

pegawai. Kematangan perencanaan SDM itu sendiri dapat dilihat dari besarnya usaha yang dilakukan oleh SDM dalam bekerja (Jufrizen, 2018).

Jadi seleksi pegawai adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu kunci sukses dari seleksi pegawai adalah manajemen personalianya (Renwarin, et al., 2022).

Maksud dan Tujuan Rekrutmen adalah untuk mencapai hasil yang spesifik, biasanya dinyatakan dalam bentuk sasaran-sasaran yang telah ditentukan oleh manajemennya. Tujuan telah diselenggarakannya rekrutmen untuk mengembangkan keinginan-keinginan tertentu yang harus dipenuhi, supaya organisasi dapat eksis (Lestari, et al., 2022). Menurut (Dunggio et al., 2022) diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar organisasi. Adapun tujuan rekrutmen meliputi:

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial. Keadilan sosial lebih berpihak kepada kepentingan publik secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai organisasi.
- b. Rekrutmen sebagai teknis untuk memaksimalkan efisiensi, merupakan sebuah rekrutmen yang biasanya dilakukan secara ketat, agar dapat menjaring pegawai yang berkualitas.

c. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik. Hal ini disesuaikan dengan gejolak disuatu negara masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan SDM secara sector berubah-ubah pula.

## 2. Dorongan positif

Dorongan positif adalah suatu motivasi yang diberikan pada seseorang yang sifatnya adalah membuat seseorang itu merasa senang dan percaya diri. Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan teori-teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka paling pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semestinya (Hidayati et al., 2022). Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu:

- a) Lakukan audit kinerja
- b) Tetapkan standard dan tujuan kinerja
- c) Berikan umpan balik kepada karyaannya mengenai kinerjanya
- d) Beri karyawan pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengankinerja.

## 3. Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melakukan penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggungjawab perilaku karyawan ditangan mereka (karyawan) sendiri.

Bagaimanapun program ini member tahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik(Zaena et al., 2022).

#### 4. Program Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka ditempat kerja.

#### 5. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relative masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa setiap orang itu mampu mengendalikan dirinya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerjajarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan dapat meningkatkan produktivitas.

#### 6. Hukuman (punishment)

Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan penggalang peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralsir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal.

Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa berupa konsekuensi material seperti pemotongan

gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut didahi dan bahasa tubuh agresif (Amirudin et al., 2020).

## 7. Pelatihan Karyawan

Setelah menjalani proses pemilihan karyawan, maka selanjutnya karyawan yang diterima akan mengikuti kegiatan pelatihan. Para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Jadi apabila ada seorang manajer yang tidak peduli terhadap kegiatan pelatihan akan menerima risiko yang dapat membahayakan kegiatan operasional perusahaan (Fildzania, 2020).

Pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Karena tanpa adanya pelatihan akan sulit bagi seorang karyawan untuk dapat mengenal dengan baik

pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan(Purnamasari, 2018).

### **2.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut (Anggrainy et al., 2018) “penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.”

Menurut (Arifa & Muhsin, 2018)“penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Andika, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

#### **2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Sunarsi, 2018) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong.

#### **2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Feel et al., 2018) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja. Terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

#### **2.2.6 Metode-Metode Penilaian Kinerja**

Secara umum menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai

kinerja yang bisa digunakan yaitu :

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang. Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang per orang secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja

atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain. Menurut Hanafi & Zulkifli, (2018) ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu :

- a. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
- b. Memilih kecepatan yang dipaksakan (forced choice rating)
- c. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal techniques)
- d. Daftar pengecekan kinerja (performance checklist)
- e. Teknik kejadian kritis (Critical incident technique)

#### **2.2.7 Proses Penilaian Kinerja**

Menurut (Inbar, 2018), beberapa proses evaluasi kinerja dilakukan:

1. Menyusun rencana kerja Rencana kerja merupakan tahap dalam menyampaikan sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian kedepan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pekerjaan atas rencana yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Pembinaan

Pembinaan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.

4. Pengawasan atau peninjauan

Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku

kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan belum efektif dari sebelumnya.

#### 5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang dikutip dalam jurnalnya (Januari, Utami & Ruhana, 2015), bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja, yaitu:

##### a. Indikator penilaian kinerja

Kriteria kinerja menurut schuker dan jackson dalam mulyana adalah, kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil.

##### b. Metode penilaian kinerja

Menurut casio dalam soeprihanto metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu relevance (dapat diterima), realibility (dapat dipercaya), sensitivity (dapat membedakan hasil kerja), dan practically (meningkatkan produktivitas).

##### c. Penilai

Menurut hasibuan penetapan penilaian sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak.

##### d. Pelaksanaan penilaian kinerja

Hasibuan berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian.

### 2.2.8 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Yantika et al., 2018).

Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, berarti hal tersebut dapat diketahui kesalahannya dan dapat diperbaiki. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh stakeholders dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan (Setyawati, 2018).

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;

6. Mempertimbangkan penggunaan sumberdaya

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

### **2.2.9 Pengertian Peningkatan Pendapatan**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2005:1198) peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti cara, proses, perbuatan meningkatkan (kegiatan, usaha, dan lainnya). Sedangkan pendapatan berasal dari kata dapat yang berarti hasil kerja (usaha dan lainnya) kamus besar Bahasa Indonesia (2005:236). Jadi peningkatan pendapatan ialah progress atau capaian yang diraih dalam suatu kegiatan yang menunjukkan kearah yang lebih baik dari sebelumnya. Pendapatan merupakan jumlah penghasilan yang didapat dari pekerjaan atau hasil usaha yang dilakukan dimana pendapatan dihitung setiap bulan atau tahun.

Pendapatan adalah peningkatan-peningkatan atau arus masuk dari penyelesaian suatu kewajiban atau aktiva (atau kombinasi keduanya) dengan penyerahan barang-barang produksi, jasa atau kegiatan lainnya yang membangun entitas berjalan atau pusat beroperasi Ikhsan & Suprasto (2008:121).

Menurut Syaifil Bahri (2016:137) pendapatan usaha ialah pendapatan yang didapat dari aktivitas utama perusahaan. Dimana pendapatan usaha diperoleh dari penjualan jasa dan barang. Menurut Sukirno (2016:377) pendapatan bersih ialah hasil penjualan dari suatu periode setelah dikurangi biaya operasi dan produksi, perusahaan tersebut di dalam suatu periode yang bersamaan.

Menurut Nur Salam (2019:07) pendapatan atau *output* adalah gambaran awal mengenai efisiensi sumber daya dalam perekonomian (uang, tenaga kerja, kemampuan kewirausahaan dan barang modal) dalam memproduksi barang dan

jasa. Semakin besar pemasukan (pendapatan) semakin baik efisiensi alokasi sumber daya.

Menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan (1984:63), pendapatan merupakan “setiap tambahan kemampuan ekonomis (*economic benefit*) yang diterima maupun diperoleh oleh seseorang. As’ad (2003:89) dalam Danang (2017) menyatakan “pendapatan merupakan penghargaan dari energi karyawan yang telah dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang bisa dianggap sama dengan itu, yang berbentuk uang, tanpa adanya suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan”. Jadi, pendapatan dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk nyata yang diperoleh dari suatu proses kerja maupun penjualan yang berupa imbalan upah, gaji atau honor, dalam bentuk uang maupun barang. Pendapatan yang berupa uang adalah wujud nyata yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk memenuhi suatu kebutuhan sehari-hari. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi bagi diri sendiri dan kerluarga akan menjadi motivasi tersendiri bagi seseorang untuk bekerja dan memperoleh pendapatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendapatan merupakan suatu penghargaan atau sumberdaya dalam perekonomian yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atau jerih payah setelah bekerja, baik dalam bentuk uang seperti gaji, upah, honor, dan tunjangan, maupun berupa barang atau dalam bentuk lain seperti asuransi dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

#### **2.2.10 Indikator Pendapatan**

menurut Soediyono (1998:99) Beberapa indikator pendapatan, yaitu

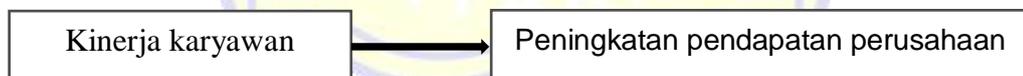
sebagai berikut:

- a. pendapatan yang diterima perusahaan harus memberikan keuntungan sehingga perusahaan dapat menutupi semua kewajiban dan meningkatkan usahannya
- b. pendapatan yang diterima perusahaan harus memenuhi kepuasan hati para pemilik perusahaan
- c. pendapatan tersebut bersumber dari kegiatan operasi perusahaan
- d. pendapatan tersebut harus dapat membalas jasa dan pekerjaan telah dilakukan perusahaan

### 2.3 Kerangka Konsep

Kerangka Konsep Penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Saleh & Utomo, 2018).

Berikut gambaran kerangka konsep dalam penelitian ini



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**

Keterangan :

Pengaruh X Terhadap Y

### 2.3.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari Bahasa Yunani hypo dan thesis, hypo artinya kurang dari dan thesis opinion. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara Hasan (2008:140) dalam Hidayat (2011:45).

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan Sugiyono (2006:25).

Oleh karena itu, berdasarkan kerangka konsep diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kinerja karyawan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan.

## BAB III METODE PENELITIAN

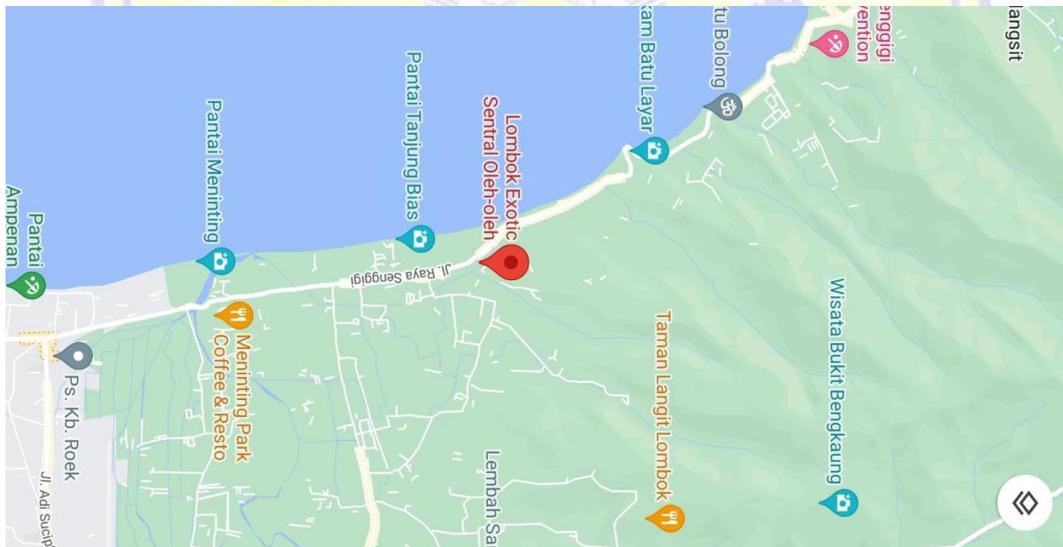
### 1.3 Jenis Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian adalah usaha untuk mencari sesuatu yang dilakukan dengan metode tertentu, secara hati-hati, sistematis dan sempurna terhadap suatu permasalahan sehingga dapat terjawab (Shofwani & Hariyadi, 2019).

### 1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Lombok Exotic di JL. Raya Senggigi Dusun Tanah Embet Barat, Batu Layar, Senggigi Kabupaten Lombok Barat.

Gambar 3.1 Peta Lokasi Lombok Exotic



Sumber: Google Maps

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 28 November 2022 sampai dengan tanggal 2 Januari 2023

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif (Rukajat, 2018)

Dari sisi metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk jumlah dituangkan untuk menerangkan satu-satu kejelasan dari angka-angka atau perbandingan dari beberapa gambaran sehingga memperoleh gambaran kemudian dijelaskan kembali dalam bentuk kalimat atau uraian (Wang et al., 2017)

Dalam penelitian ini, menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atas objek penelitian. Sedangkan data primer dalam penelitian ini didapat dengan memberikan angket pada karyawan Lombok Exotic. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari pihak lain. Biasanya data ini, diperoleh dalam bentuk sudah jadi dan sudah dipublikasikan atau data yang diperoleh dari suatu instansi. yang berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia, buku-buku, jurnal penelitian, artikel, dan majalah ilmiah yang masih berhubungan dengan materi penelitian.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dimana yang menjadi

populasinya adalah seluruh karyawan pada Lombok Exotic. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Purnawijaya, 2019).

b. Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menentukan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh karyawan pada Lombok Exotic yang berjumlah 31 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Wulandari & Hamzah, 2019).

### **3.5 Identifikasi, Klasifikasi dan Defenisi Operasional Variabel**

#### **3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif ataupun kualitatif. Konsep inilah yang disebut variabel (Salahudin et al., 2020)

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel terikat atau dependen variabel (Y) : peningkatan pendapatan perusahaan

Variabel bebas atau independent (X) : kinerja karyawan

### **3.5.2 Klasifikasi Variabel Penelitian**

Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen atau variabel terikat (Y) dan variabel independen atau variabel bebas (X).

#### **a. Variabel Dependen**

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah peningkatan pendapatan perusahaan

#### **b. Variabel Independen**

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39). Dalam hal ini variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja).

### **3.5.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel adalah definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dari variabel tersebut (Lindgren

et al., 2020). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen & Hadi, (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketertampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2. Peningkatan Pendapatan

Menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan (1984:63), pendapatan merupakan “setiap tambahan kemampuan ekonomis (*economic benefit*) yang diterima maupun diperoleh oleh seseorang. As’ad (2003:89) dalam Danang (2017) menyatakan “pendapatan merupakan pengahargaan dari energi karyawan yang telah dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatau jasa yang bisa dianggap sama dengan itu, yang berbentuk uang, tanpa adanya suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan”. Jadi, pendapatan dapat dikatakan sebagai suatu pengahargaan dalam bentuk nyata yang diperoleh dari suatu proses kerja maupun penjualan yang berupa imbalan upah, gaji atau honor, dalam bentuk uang maupun barang

Penelitian ini menggunakan variabel pendapatan dengan indikator yang yaitu :

- a. pendapatan yang diterima perusahaan harus memberikan keuntungan sehingga perusahaan dapat menutupi semua kewajiban dan meningkatkan usahannya
- b. pendapatan yang diterima perusahaan harus memenuhi kepuasan hati para pemilik perusahaan
- c. pendapatan tersebut bersumber dari kegiatan operasi perusahaan
- d. pendapatan tersebut harus dapat membalas jasa dan pekerjaan telah dilakukan perusahaan.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial Djali dan Muljono(2007:28). Dengan menggunakan skala likert diharapkan mampu mengukur pendapatat responden mengenai informasi atau data yang sedang diteliti.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Metode observasi adalah metode yang melibatkan peneliti untuk melakukan pengamatan langsung terhadap obyek dan melakukan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang diselidiki. Berdasarkan pengertian diatas, penulis melakukan observasi terhadap obyek penelitian. Hal ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis dengan mengamati dan mencatat kajadian yang ada.

#### **b. Angket Atau Kuesioner**

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Angket yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan angket tertutup

#### **c. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan lain sebagainya.

Metode ini diperlukan untuk menggali data tentang hal-hal yang perlu dari berkas arsip yang berupa tulisan, foto, ataupun lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument**

#### **1. Uji Validitas Instrument**

Menurut Pribadi & Iqbal, (2022), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Service Solutions*)(Iqbal et al., 2020).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Astrid et al., (2020) Menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 31 karyawan Lombok Exotic, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,5$  maka reliabel
4. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,5$  maka tidak reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,5$  dikategorikan reliabel Triton (2005) dalam Iskandar (2020).

### 3. Uji Normalitas

Menurut Mutiarin et al., (2021), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karna bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametrik. Pengujian normalitas dengan metode gerapik normal *Probability Plots* berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Iqbal et al., (2020) : “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum untuk regresi linier sederhana adalah:

$$Y=a+b.X$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat

X= Variabel bebas

a= harga Y apabila X = 0 (harga konstanta)

b= angka arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Untuk mengetahui Y terlebih dahulu harus dicari harga a dan b dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Langkah-langkah uji signifikansi analisis regresi linier sederhana:

#### 1) Perumusan hipotesis

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap daya saing perusahaan pada Lombok Exotic

H<sub>0</sub>= Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap daya saing perusahaan pada Lombok Exotic

#### 2) Pengambilan keputusan

$F_{\text{empirik}} > F_{\text{teorik}}$  maka  $H_a$  diterima

$F_{\text{empirik}} < F_{\text{teorik}}$  maka  $H_a$  ditolak

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS untuk melakukan analisis regresi linier sederhana.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif.

Dalam hal ini teknis analisis yang digunakan adalah dengan uji regresi linier sederhana. Analisis regresi linear digunakan untuk mempelajari dependen dalam suatu fenomena. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear sederhana dikarenakan hanya memiliki satu variabel independen. Dan untuk memakai pengujian ini, penulis menggunakan software SPSS versi 21.