

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mandiri Langgeng

Rochmat Muchlisun

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Bekasi, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Rochmat Muchlisun

E-mail : rohmatmuchlisun@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu dari sekian banyak sumber daya yang mempunyai peran paling penting, sehingga dapat disebut sebagai aset perusahaan yang harus dipertahankan keberadaannya. Apalagi jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sangat potensial dan diharapkan akan dapat melakukan perubahan – perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi sering diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat memberikan efek kepada karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja. Sehingga karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik dan para karyawan akan bertahan untuk perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kerangka analisis yang digunakan adalah kerangka analisis sumber daya manusia dalam memberikan motivasi yang bertujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kerja sangat efektif. Terbukti hasil perhitungan menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian motivasi dan terhadap kinerja karyawan. Tetapi kinerja karyawan masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini diabaikan oleh penulis.

Kata Kunci - Kinerja Karyawan, Motivasi, Aset Perusahaan

Abstract

Human resources are one of the many resources that have the most important role, so they can be called company assets that must be maintained. Especially if the company has very potential human resources and is expected to be able to make changes for the better. Motivation is often given to employees to improve the performance of employees owned by the company in maintaining human resources as one of the important assets. Motivation is a factor that can affect employee performance. Motivation can have an effect on employees related to improving performance. So that employees will try to show better performance and employees will stay for the company where the employee works. The analytical framework used is the human resource analysis framework in providing motivation that aims to improve employee performance. The method used is descriptive analysis. The results of the study showed that providing motivation to employees to improve work is very effective. It is proven that the calculation results show a positive relationship between providing motivation and employee performance. However, employee performance can still be influenced by other factors which in this case are ignored by the author.

Keywords - Employee Performance, Motivation, Company Assets

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Wilson Bangun, 2012:4). Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo 2018:2 dikutip dari Armstrong dan Baron, 1998:15).

Kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2018:7-15)

Berbagai penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Berbagai permasalahan motivasi yang dihadapi oleh banyak perusahaan hanya untuk memecahkan permasalahan jangka pendek saja. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja, (Wilson Bangun, 2012:312)

Motivasi mampu memberi pengaruh besar bagi kemajuan serta pergerakan suatu perusahaan dimasa depan. Suatu organisasi pada saat awal atau bahkan di saat organisasi tersebut sedang mengalami permasalahan maka motivasi memiliki kedudukan dalam memposisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua ini. Karena motivasi adalah sebuah spirit, (Irham Fahmi, 2011: 142).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Wilson Bangun, (2012; 6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Siti Al Fajri dan Tri Heru (2013:2) dalam Byars & Rue (2004), manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan menurut Jackson dan Schuler (2000), adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan, tujuan, misi, serta visi organisasi.

Kinerja Karyawan

Dari Amstroong dan Baron, (1998: 15) dalam Wibowo (2018: 2) pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Wilson Bangun (2012; 231) menjelaskan, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirment*).

Dari Lawler dan Porter (1967) dalam Edi Sutrisno (2013:170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Dari Prawirosentono (1999) dalam Edi Sutrisno (2013:170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam suatu organisasi. Dari Irianto (2001) dalam Edi Sutrisno (2013:171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Motivasi

Manahan P. Tampubolon, (2015:90) mengatakan teori hierarki kebutuhan (Abraham Maslow) adalah bahwa kebutuhan itu tersusun dalam bentuk hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah

kebutuhan fisiologi dan tingkat tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Jenjang kebutuhan tersebut dapat uraikan sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan akan makan, minum dan mendapat tempat tinggal.
- Kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman lingkungan (penjahat dan gangguan lingkungan lainnya).
- Kebutuhan rasa memiliki cinta, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan dicintai.
- Kebutuhan akan penghargaan, yaitu akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

Dari Herzberg yang mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi : yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan membuat tidak puas (ekstrinsik dan intrinsic), yang juga dikenal sebagai Teori Higieni Motivasi (Motivation Hygiene Theory), Manahan P. Tampubolon, (2015:92). Motivasi ekstinsik adalah dorongan yang muncul karena pengaruh lingkungan luar sedangkan motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri karyawan.

Irham Fahmi, (2011:143) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan. Wilson Bangun (2012:212) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Danang Sunyoto, 2019:191) Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. (Danang Sunyoto, 2019:191). Barelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan , meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya, (Danang Sunyoto, 2019: 198)

Pandangan lain menyarankan bahwa analisis tentang motivasi harus dipusatkan pada faktor – faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang. Seorang ahli teori motivasi menekankan segi terarahnya motivasi pada tujuan tertentu, tetapi ahli lain menyatakan bahwa motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, (Manahan P. Tampubolon, 2015:85).

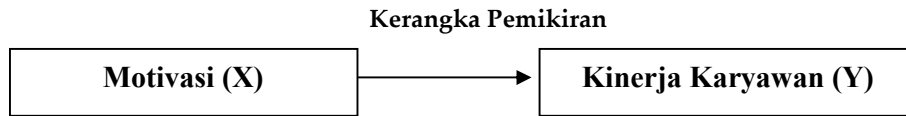
Usaha dari individu sangat berhubungan dengan performa didalam menciptakan kinerja. Makin kuat seseorang untuk bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi, maka makin tinggi kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan. Ada beberapa kelompok dalam organisasi yang memiliki tantangan khusus, dilihat dari proses motivasi sesuai dengan keunikan yang dihadapi masing – masing kelompok antara lain, (Manahan P. Tampubolon, 2015:100):

- *Motivasi bagi professional.* Tenaga professional pada umumnya mengharapkan kepuasan intrinsik pada pekerjaannya. Uang dan promosi jabatan merupakan urutan terendah dalam daftar motivasi mereka, tetapi adanya tantangan dalam pekerjaan menjadi prioritas dalam motivasinya.
- *Motivasi yang berbeda – beda bagi karyawan.* Motivasi bagi karyawan sangat berbeda – beda, tidak semua karyawan termotivasi karena uang, juga tidak semua karyawan yang senang ada tantangan dalam pekerjaan. Kuncinya adalah memotivasi secara fleksibel, antara lain dengan mendesain jadwal kerja, rencana penggajian, manfaat, dan menata peralatan kerja.
- *Motivasi bagi tenaga kerja dengan pekerjaan yang berulang – ulang.* Motivasi tenaga kerja dalam pekerjaan yang berulang – ulang prioritasnya adalah dapat membuat pekerjaan menjadi mudah dan terseleksi secara baik. Beberapa individu menginginkan penggantian (*rolling*) sebagai

penambahan kreasi dan variasi pekerjaan. Tenaga kerja mengharapkan ada masa liburan kerja, modifikasi tempat kerja diharapkan dapat menghilangkan kebosanan serta menjaga iklim kerja agar tetap kondusif.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian, 2024

Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik deskriptif. Dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mandiri Langgeng.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto 2013:173). Menurut Sugiono (2017:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto 2013:174). Menurut Sugiono (2017:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiono, 2017:122).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mandiri Langgeng, sedangkan sample yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah dari karyawan CV Mandiri Langgeng yang berjumlah 38 orang, maka dalam penelitian ini seluruh populasi diambil semua sebagai sampel untuk penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2017:193), dan data tersebut masih belum sempurna atau mentah yang dikutip dan diolah langsung oleh peneliti. Sedang data tersebut didapat dengan melakukan wawancara kepada responden individual untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh motivasi, dan kinerja karyawan pada CV Mandiri Langgeng, dengan melalui penyebaran kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

1. Teknik Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:199).

2. Teknik Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*), (Suharsimi Arikunto, 2013:198).

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, (Suharsimi Arikunto, 2013:211).

Uji validitas ini dihitung dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel Item-Total Statistic di output perhitungan menggunakan program SPSS 24 for windows. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai pada tabel r pada level signifikan yang digunakan, yaitu $\alpha = 0.05$.

Kriteria yang dipakai untuk uji validitas adalah membandingkan antara r hitung dengan r table. Apabila r hitung lebih besar dari r table dan positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2018:53).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarah responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Suharsimi Arikunto, 2013:221).

Angket dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 (Nunnally, 1994), (Imam Ghozali, 2018: 48).

Uji T-Statistik

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Ada atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuji. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan rumus Uji t, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dengan $dk = 2$, kriteria pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t table, maka menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen, (Imam Ghozali, 2018:99).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria yang dipakai untuk uji validitas adalah membandingkan antara r – hitung dengan r – table. Apabila r – hitung lebih besar dari r – table dan positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2018:53). Kesimpulan dari hasil uji validitas adalah item pernyataan yang tidak valid harus dikeluarkan dari penelitian dan tidak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 1.
Validasi Butir Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	57.1053	32.043	.752	.895
Butir_2	57.0526	31.619	.813	.893

Butir_3	57.2632	29.496	.814	.892
Butir_4	57.5000	32.311	.614	.900
Butir_5	57.2895	32.536	.755	.896
Butir_6	57.0526	32.105	.736	.896
Butir_7	57.2368	32.186	.779	.895
Butir_8	58.0000	36.000	.059	.930
Butir_9	58.0263	33.053	.339	.917
Butir_10	57.4474	33.335	.806	.897
Butir_11	57.4737	34.148	.581	.902
Butir_12	57.7368	33.226	.741	.897
Butir_13	57.4474	34.578	.662	.901
Butir_14	57.4737	33.716	.782	.898
Butir_15	57.2632	32.902	.675	.898

Sumber: data primer diolah dengan program SPSS 24 for windows, 2024

Tabel 2.
Validasi Butir Pernyataan Motivasi(X)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	41.5789	13.872	.888	.895
Butir_2	41.4737	13.337	.855	.893
Butir_3	41.3421	13.258	.752	.898
Butir_4	41.6053	15.272	.441	.913
Butir_5	41.4211	14.196	.552	.909
Butir_6	41.5789	13.385	.798	.896
Butir_7	41.3684	13.590	.679	.903
Butir_8	41.5526	14.794	.633	.906
Butir_9	41.3947	14.083	.564	.909
Butir_10	41.3421	13.583	.665	.903
Butir_11	41.6579	13.528	.585	.910

Sumber: data primer diolah dengan program SPSS 24 for windows, 2024

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 24 for windows validitas item diatas, butir – butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel item total statistics pada kolom *corrected item – total correlation* adalah sebagai berikut : Pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 1(satu) diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 8, sedangkan untuk variable motivasi (X) yang terdiri dari 11 butir pernyataan dinyatakan valid semua.

Pernyataan yang dinyatakan valid adalah jika nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono 2017:178), dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarah responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu.

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	15

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.907, variable Motivasi (X) adalah 0.911. Hal ini berarti bahwa untuk seluruh item pernyataan adalah reliable, baik untuk variable Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Motivasi (X), karena hasil dari *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Nunnally, 1994), (Imam Ghozali, 2018: 48) yaitu angket dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

Pengujian Secara (Uji T)

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Uji – T Variabel Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.847	7.052		.829	.413
	Motivasi_X	1.143	.154	.778	7.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dengan menggunakan t – test, diperoleh nilai t – hitung variabel motivasi (X) sebesar 7,424 sedangkan t – table pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (dk) = N-1 = 38-1 = 37 dimana N = jumlah sampel, adalah sebesar 2.0262 dengan demikian t – hitung = 7.424 > t – table = 2.0262 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).

Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Mandiri Langgeng, sehingga hipotesis objektif (Ho) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009), Indrarini (2009), Deewar Mahesa (2010), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat ditarik kesimpulan yaitu dengan menggunakan t – test, diperoleh nilai t – hitung variabel Motivasi (X) sebesar 7,424 sedangkan t – table pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah sebesar 2.0262 dengan demikian t – hitung = 7.424 > t – table = 2.0262 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Mandiri Langgeng,

sehingga hipotesis objektif (Ho) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto, (2019) "Manajemen Sumber daya Manusia" Penerbit, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Edi Sutrisno, (2019) "Budaya Organisasi" Penerbit, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2018) " Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25" Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham Fahmi, (2011) "Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi" Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Manahan P. Tampubolon (2015) " Perilaku Keorganisasian (Organisasi Behavior)" Edisi ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi, Bogor.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru, (2013) " Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit UPP STIM YKPN, yogyakarta.
- Sugiyono (2017). "Metode Penelitian Bisnis" penerbit Alfabeta Bandung
- Suharsimi Arikunto (2013) " Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek" Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, (2018) " Manajemen Kinerja" Penerbit, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wilson Bangun, (2012) " Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit, Erlangga, Jakarta.