

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA

Fauziyah Safitri¹, Angka Priatna², Erik Irawan Suganda³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

ABSTRAK

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara baik maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah berupa Motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode explanatory survey. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,19% Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada CV Allga Prima Sejahtera adalah sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 87,37 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera sangat baik. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. pada uji hipotesis parsial diperoleh Thitung T_{tabel} ($6,646 > 2,035$) yang artinya tolak H_0 terima H_a . Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Allga Prima Sejahtera, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,752. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 56,5% dan sisanya 44,% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting dari pada itu perusahaan mengharapkan karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting disebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang memiliki peran penting sebagai faktor pendorong dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mengelola, mengatur, mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar tujuan dari perusahaan bisa dapat dicapai dengan baik sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang diinginkan oleh perusahaan. karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sala satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya yang membangun serta bernilai tambah.

Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan menciptakan keberhasilan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja, sumber daya manusia yang berada di dalam suatu lingkungan perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam dirinya maka hal itu dapat mempengaruhi kinerjanya yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan itu sendiri. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang tentunya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Memenuhi kebutuhan dasar para karyawan tidak bisa menjadi jaminan akan meningkatnya kualitas kinerja setiap karyawan, untuk itu perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan berbagai cara. Pemberian motivasi kepada karyawan bisa menjadi salah satu cara untuk perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai

bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawainya dalam bekerja agar lebih fokus pada tujuan perusahaan. Menurut Uno (2017) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan-perusahaan modern saat ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa jenjang karir yang jelas, fasilitas yang disediakan, peluang aktualisasi diri, tingkat kesejahteraan yang memadai, jaminan hari tua, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, dan lain-lain

Perusahaan di Indonesia terdapat dua jenis yaitu perusahaan berbadan usaha hukum dan berbadan non hukum. Badan usaha hukum termasuk dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), Yayasan, Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Adapun badan usaha yang tidak berbadan hukum, yaitu: CV (Persekutuan Komanditer), Firma, Persekutuan Perdata. Karyawan ialah orang yang membantu menghasilkan produk dan jasa untuk perusahaan atau organisasi. Sehingga mempunyai peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan, dimana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan juga merupakan aset terbesar perusahaan, oleh karena itu kehilangan karyawan yang berkualitas akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Maka dari itu akan sangat wajar jika banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Akan tetapi kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan untuk mengejar karir yang lebih baik lagi. Lalu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar para karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja supaya para karyawannya bisa termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja misalnya dengan memberikan jenjang karir yang jelas.

CV. Allga Prima Sejahtera juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. CV. Allga Prima Sejahtera merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh Hidayat Sumantri yang bergerak dibidang penyediaan dan pensupply barang konsumsi berupa buah-buahan yang memiliki kualitas baik dan

mulai beroperasi pada tahun 2020 hingga saat ini.

Seiringnya waktu kebutuhan bahan pokok masyarakat Indonesia setiap tahunnya terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Oleh karena itu karyawan CV. Allga Prima Sejahtera harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan pokok sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan CV. Allga Prima Sejahtera belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi perusahaan. Melihat kondisi pencapaian nilai kinerja yang belum begitu maksimal, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

terdapat penurunan nilai kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera. Terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh skor kategori sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 12 orang dari 50 orang karyawan, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 10 karyawan, kemudian tahun 2022 menjadi 8 orang dari 50 orang karyawan. Fokus pada penelitian ini adalah karyawan CV Allga Prima Sejahtera bagian packing yang berjumlah 36 orang.

hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian *packing* dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan kategori baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut masih dikategorikan belum maksimal. Hal ini dikarenakan penurunan kinerja pada setiap tahunnya dan tidak kesesuaian kinerja dengan target yang diharapkan CV Allga Prima Sejahtera. Target yang dihadapkan CV Allga Prima Sejahtera adalah 75% karyawan mendapatkan kategori sangat baik, dikarenakan saat ini CV Allga Prima Sejahtera membutuhkan karyawan dengan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuannya.

Menurut penjelasan diatas, diduga bahwa kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera belum optimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh positif pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang bagus akan memberikan efek positif terhadap perusahaan seperti tercapainya target perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 20 orang karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan- pernyataan motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisiologis sebanyak 7 orang masih merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kemudian pada indikator kebutuhan akan rasa aman sebanyak 16 orang merasa

jaminan kesehatan yang diberikan belum cukup baik, pada indikator kebutuhan sosial sebanyak 13 orang merasa hubungan kerja sesama rekan kerja belum cukup baik, pada indikator kebutuhan penghargaan sebanyak 14 orang menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih dan selanjutnya yaitu indikator aktualisasi diri sebanyak 15 orang menyatakan bahwa karyawan kurang setuju hal tersebut dapat diartikan bahwa kurangnya minat karyawan untuk mengembangkan kemampuan selama bekerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Selain itu, penyediaan fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman merupakan bagian terpenting dari upaya pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri, agar karyawan semangat dalam bekerja, dan tentunya karyawan dapat menciptakan produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan. Dengan demikian perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Di dalam sebuah instansi baik pemerintah maupun swasta sumber daya manusia telah menjadi faktor yang paling penting yang harus ada di dalam suatu instansi agar menjadi penggerak semua aktivitas berjalannya perusahaan. Beberapa ahli mendefinisikan bahwa sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah bidang strategis terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dipandang selaku perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif serta membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2018) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan serta hubungan manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dessler (2015) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka

Menurut Boxall and Purcell (2016) *“HRM then is the process through which management builds the workforce and tries to create the human performances*

that the organization needs” HRM kemudian adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Motif yaitu suatu dorongan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi ialah kondisi yang menggerakkan pegawai agar dapat mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sedamaryanti, (2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja

Menurut Priansa (2017) Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi juga merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Michael dan Taylor (2017) *“Motivation is the strength and direction of behavior and the factors that influence people to behave in certain ways”*.

menurut Stephen .P. Robbins dan Marry Counter (2016) menyatakan bahwa *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion”*.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak untuk menciptakan gairah bekerja para pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, Bintoro & daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Edison (2016) "*Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company*". Sedangkan menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa "*The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*".

Jadi berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai seperti yang diharapkannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera.

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja (X) sebagai variabel independen/variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen/variabel terikat.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual atau perorangan yang merupakan respon setiap individu, individu yang dimaksud yaitu karyawan bagian packing CV Allga Prima Sejahtera yang berjumlah sebanyak 36 orang.

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Allga Prima Sejahtera yang beralamat di Head Office Perum Citra 2 Blok B7 No. 17 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas

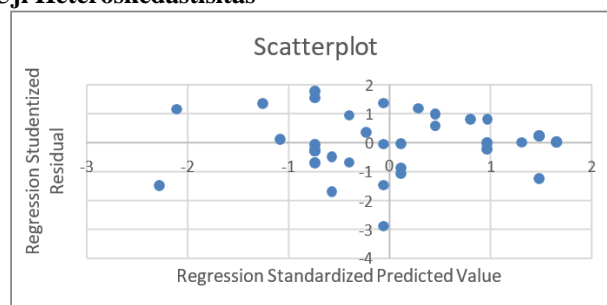
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters,a,b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,95160283
Most Extreme	Absolute	0,115

Differences		
	Positive	0,078
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber : Data primer diolah 2023

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$, begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya $< 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$, jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	2,503		0,263	0,794
	X	0,965	0,752	6,646	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 2,503 dan koefisien regresi sebesar 0,965. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,503 + 0,965X$

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.39 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

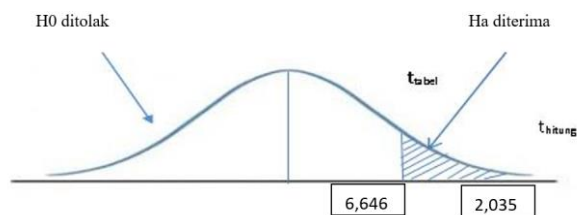
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752a	0,565	0,552	5,02389

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,752 dan R Square sebesar 0,565. Hal ini berarti 56,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, dan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel coefficient diketahui nilai t hitung sebesar 6,646 yang artinya lebih besar dari t tabel 2,035 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima terbukti.



Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian Motivasi kerja pada CV. Allga Prima Sejahtera

Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 87,19% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kebutuhan fisiologis didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,63%, tanggapan tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu pada pernyataan "Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%, sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup". Nilai pada indikator Aktualisasi Diri didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83%, tanggapan tertinggi pada indikator Aktualisasi Diri yaitu pada pernyataan Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya" dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Pekerjaan yang diberikan sangat menantang" dengan rata-rata tanggapan sebesar 81%.

Nilai pada indikator kebutuhan akan rasa aman didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,04%. Tanggapan tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,44%. Nilai pada indikator kebutuhan sosial didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan responden tertinggi yaitu pada

pernyataan "saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik" dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%.

Nilai pada kebutuhan penghargaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini" dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,11%.

Kinerja Karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas. Tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 87,37% yang berada pada kategori sangat baik. Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan "Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Menyelesaikan pekerjaan secara teliti " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,78%. Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan " Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,30%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan "Tepat waktu saat diberikan pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85%. Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,30%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan "Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bekerja sama secara tim " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,56%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,15%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan "Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,44%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah" dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Allga Prima Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Allga Prima Sejahtera dengan menggunakan responden sebanyak 36 orang mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau thitung sebesar 6,464 dan nilai t tabel sebesar 2.035 yang menunjukkan bahwa $6,465 > 2,035$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada CV. Allga Prima Sejahtera.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi kerja pada pada CV. Allga Prima Sejahtera termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel Motivasi kerja yaitu sebesar 87,19%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Kebutuhan Fisiologi" yaitu sebesar 89,63%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan "Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan" yaitu sebesar 90%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Aktualisasi Diri" yaitu sebesar 83%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " Pekerjaan yang diberikan sangat menantang " yaitu sebesar 81%.
2. Kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,37%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Kualitas" yaitu sebesar 88,33%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan " yaitu sebesar 88,89%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Kerja Sama" yaitu sebesar 86,30%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Mampu bekerja sama secara tim" yaitu sebesar 85,56%.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,965 dengan t hitung sebesar 6,464 > t tabel 2.035 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,752 dan R Square sebesar 0,565. Hal ini berarti 56,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak

termasuk kedalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, J. (2018). Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis). Jurnal UIN Syarif Hidayatullah,
- Ajimat dan Zuliandra (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Universitas Pamulang). Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1
- Amstrong, M dan Baron F. (2017). Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Boxall, P and Purcell, J. (2016). *Strategy And Human Resource Management*. Hampshire : Palgrave MacMilan.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Donni Juni Priansa. (2017). Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial.Bandung: CV Pustaka Setia.
- Duha, T. (2018). Perilaku organisasi . Yogyakarta : Deepublish . Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2018). Manajemen, Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta.
- Hamzah B.Uno, (2017) Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisisdi bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara
- Irviani, R. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristina, Naning, dan Wahna Widyaningrum. (2019). MANSKILL Managerial Skill.Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Mangkunegara (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Masram, (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional.

Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Michael dan Taylor, Stephen. 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, Kogan Page Publishers
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YramaWidya, Bandung.
- Rivai dan Basri, (2017), *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Ruhayu, S (2020). Pelayanan publik bidang transportasi bagi difabel di daerah istimewa Yogyakarta. *jurnal social*, 12(2).
- Samsuni. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Suhardi, (2018). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta
- Sucahyowati, Hari. (2017). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: wilis.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Saydam dan Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umi Farida, MM (2017), *Manajemen sumber daya manusia 1*, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah