
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arum Sari

Dewi Ayu Aprilian¹, Fizi Fauziya²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

E-mail : ayudewiapriliani11@gmail.com¹, fizifauziya@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze how compensation and motivation affect employee performance. The research was conducted at a cracker factory company, CV Arum Sari. This research uses quantitative methods with a descriptive verification approach. The sample in this study used a saturated sample where the population was the same as the number of samples, namely 37 people. The data collection technique used is through questionnaires and literature studies. The instrument testing technique is to use several spss tests. The results of this study indicate that work motivation affects employee performance at CV. Arum Sari partially and simultaneously. The amount of the Coefficient of Determination (R Square) is 0.805 or 80.5%, which means that Variable X (Motivation) Simultaneously and Partially Affects Variable Y (Performance) by 80.5%. While the rest (100% - 80.5% = 19.5%) is influenced by other variables outside of this regression equation or variables not examined.

Keywords: Motivation, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di sebuah Perusahaan pabrik kerupuk yaitu CV Arum Sari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 37 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui angket dan studi Pustaka. Teknik pengujian instrument yaitu menggunakan beberapa uji spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Arum Sari secara parsial dan simultan. Besarnya angka Koefisien Determinasi (*R Square*) adalah 0.805 atau 80.5% mengandung arti bahwa Variabel X (Motivasi) secara Simultan dan Parsial Berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja) sebesar 80.5%. Sedangkan sisanya (100% - 80.5% = 19.5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis, sumber daya manusia juga mengalami peningkatan dalam hal kinerja. Karyawan, sebagai aset penting perusahaan, berperan krusial dalam menentukan keberhasilan

operasional perusahaan. Kontribusi karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari individu karyawan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil

pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja, motivasi karyawan sangatlah penting agar kinerja yang dihasilkan optimal. Oleh karena itu, diperlukan dorongan dan tindakan khusus dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Edy (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Sementara itu, Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang kurang termotivasi mungkin tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tidak dapat diandalkan, dan cenderung sering absen.

CV Arum Sari merupakan pabrik Kerupuk Arum Sari, yang berlokasi di Jl. Cibogo Sawo, Citatah, Kec. Cipatat, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40554, merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi kerupuk dengan menggunakan bahan-bahan alami. CV Arum Sari menjadi lokasi utama pemilihan peneliti karena dianggap sesuai dengan judul yang peneliti angkat. Berikut merupakan data karyawan pada CV Arum Sari.

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV Arum Sari

Jabatan/Golongan	Jumlah Karyawan	Persentase
I	7	19 %
II	10	27 %
III	8	22 %
IV	12	32 %
Total Karyawan	37	100 %

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Berdasarkan data tabel karyawan tersebut dapat diketahui bahwa CV Arum Sari memiliki beberapa bagian pengerjaan atau disebut golongan yaitu golongan I sampai IV. CV Arum Sari dalam menilai karyawannya memiliki standar penilaian tersendiri untuk menentukan tingkat kinerja yang diperoleh oleh masing-masing karyawannya. Berikut merupakan standar penilaian kinerja karyawan CV Arum Sari.

Tabel 2. Standar Penilaian Kinerja karyawan CV arum sari

No	Standar Penilaian	Keterangan
1	≤ 75	Rendah
2	75 s/d 90	Sedang
3	≥ 90	Tinggi

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 standar penilaian kinerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu 1) rendah, 2) sedang dan 3) tinggi, dengan standar angka terendah ≤ 75 dan ≥ 90 dengan kategori tertinggi. Data kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil lapangan yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Data Kinerja karyawan CV Arum Sari

Kinerja karyawan	Standar minimum	2021	2022	2023	Rata-rata nilai	Keterangan
Sasaran kerja karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi kerja	75	80	78	77	78	Sedang
TOTAL		84	80	78	81	

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut diketahui bahwa tahun 2023 kinerja karyawan CV Arum Sari menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Dan apabila diteliti lagi dari tahun ke tahun kinerja karyawan CV Arum Sari mengalami penurunan dan setiap tahunnya memperoleh kategori kinerja “sedang”. Maka menjadi suatu permasalahan utama dimana kinerja karyawan masih dianggap kurang.

Fenomena yang sering terjadi dalam CV Arum Sari biasanya karyawan seakan-akan bekerja hanya karena tuntutan untuk mendapatkan penghasilan/gaji bukan karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap hal tersebut. Karyawan pada lingkungan kerja CV Arum Sari terkesan menganggap bahwa bekerja tidak sedisiplin dan serumit ketika bekerja di perusahaan besar, kesannya di CV Arum Sari bekerja dengan santai dan dapat melakukan aktivitas diluar pekerjaannya Motivasi kerja dapat di pengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga di pengaruhi oleh faktor internal karyawan itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan,

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki

motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Menurut Wulandari dan Bagia (2020), pemahaman tentang motivasi kerja karyawan sangat penting bagi pimpinan organisasi karena berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan vital sebagai pelaku utama dalam kinerja organisasi. Karyawan bukan hanya aset berharga, tetapi juga pilar penentu keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan selalu termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait dengan “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arum Sari”.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Hasibuan (2019:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, Notoatmodjo (2018:115) mendefinisikan motivasi kerja sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sutrisno

(2019:55), motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Ardha dkk. (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. **Kebutuhan Fisik.** Kebutuhan akan fasilitas penunjang di tempat kerja, seperti fasilitas yang memudahkan penyelesaian tugas di kantor.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman.** Kebutuhan akan rasa aman yang mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari ancaman seperti rasa takut, cemas, dan bahaya.
- c. **Kebutuhan Sosial.** Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, seperti interaksi yang baik antar sesama.
- d. **Kebutuhan Akan Penghargaan.** Kebutuhan akan penghargaan atas pencapaian seseorang, seperti status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
- e. **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan.** Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, seperti motivasi dari pimpinan.

Kinerja

Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu

organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non-profit oriented, yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dinilai selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:48) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah upaya yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, menurut Kaswan (2018:278), kinerja pegawai mencerminkan perilaku mereka di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang mencerminkan penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) kuantitas Kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Inisiatif



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Menurut Bungin (2015), penelitian deskriptif

kuantitatif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau merangkum kondisi, situasi, fenomena, atau variabel penelitian berdasarkan kejadian sebagaimana adanya, yang dapat diambil gambarannya melalui pengambilan foto, wawancara, observasi, serta bahan dokumenter. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif verifikatif adalah penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembuatan desain penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 37 orang. Alat penelitian untuk menghasilkan analisis dapat dilakukan dengan kuesioner/angket, dan studi Pustaka. Teknik pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji umum dengan menggunakan alatolah spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kerupuk Arum Sari, yang berlokasi di Jl. Cibogo Sawo, Citatah, Kec. Cipatat, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40554, merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi kerupuk dengan menggunakan bahan-bahan alami.

Motivasi Kerja

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 37 orang Karyawan CV Arum Sari. Rekapitulasi dari seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Motivasi Kerja Pada Karyawan CV Arum Sari

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Fasilitas penunjang di tempat kerja telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor	185	150	Baik
2	Saya percaya bahwa keberadaan fasilitas penunjang di tempat kerja sangat penting bagi produktivitas saya.	185	151	Baik
3	Saya merasa ansan dan nyaman di lingkungan kerja saat ini.	185	139	Baik
4	Perlindungan dan keamanan di tempat kerja sudah memadai untuk membuat saya merasa tenang dan fokus pada pekerjaan saya.	185	115	Cukup Baik
5	Interaksi sosial di lingkungan kerja membuat saya merasa termasuk dan dihargai.	185	154	Baik
6	Penting bagi saya untuk merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasa diakui dalam lingkungan kerja.	185	154	Baik
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan.	185	144	Baik
8	Pengakuan dan apresiasi dari atasan atau rekan kerja sangatlah penting bagi saya.	185	119	Cukup Baik
9	Saya termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan.	185	139	Baik
10	Dorongan dan motivasi dari pimpinan atau atasan saya memberikan tambahan energi bagi saya untuk mencapai tujuan perusahaan.	185	136	Baik
Total Skor		1850	1.401	
Rata-Rata			140.1	
Tertinggi			154	
Terendah			115	

Nilai kumulatif skor motivasi kerja yang dirasakan Karyawan CV Arum Sari sebesar 1.401. Adapun nilai rata-rata dari motivasi kerja adalah sebesar 140.1 yang berarti sudah melakukan motivasi kerja dengan baik, nilai tertinggi sebesar 154 dengan butir pernyataan CV Arum Sari dalam interaksi sosial dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, kemudian selanjutnya nilai terendah adalah sebesar 115 pada perlindungan dan keamanan tempat kerja bagi karyawan dalam bekerja.

Kinerja

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 37 orang Karyawan CV Arum Sari. Rekapitulasi dari seluruh item

pernyataan mengenai kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Kinerja Karyawan Pada CV Arum Sari

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Kualitas Kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	185	141	Baik
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	185	141	Baik
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	185	116	Cukup Baik
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan hasil yang memuaskan	185	134	Baik
5	Hasil kerja saya selalu tepat waktu sebagai bentuk pertanggung jawaban saya kepada perusahaan	185	115	Cukup Baik
6	Saya selalu mengambil keputusan yang terbaik untuk perusahaan	185	92	Kurang baik
7	Jalinan kerja saya antar karyawan sudah baik	185	144	Baik
8	Antar karyawan memiliki kekompakan	185	143	Baik
9	saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan kemampuan yang dimiliki	185	126	Baik
10	Saya selalu selalu berinisiatif membantu rekan kerja dalam pekerjaannya	185	127	Baik
Total Skor		1850	1279	
Rata-Rata			127,9	
Tertinggi			144	
Terendah			92	

Nilai kumulatif skor kinerja karyawan yang dirasakan Karyawan CV Arum Sari sebesar 1.279. Adapun nilai rata-rata dari kinerja karyawan adalah sebesar 127.9 yang berarti sudah melakukan kinerjanya dengan baik, nilai tertinggi sebesar 144 dengan butir pernyataan CV Arum Sari Jalinan kerja sama antar karyawan sudah baik, kemudian selanjutnya nilai terendah adalah sebesar 92 mengenai pengambilan keputusan karyawan yang terbaik untuk perusahaan, hal tersebut diperoleh nilai terendah karena setiap keputusan ditentukan oleh perusahaan bukan karyawan.

Uji Penelitian

Uji Validasi

Pengujian validitas dari daftar pertanyaan dilakukan dengan menghubungkan skor pada setiap item

dengan skor totalnya, menggunakan teknik korelasi product moment. Validitas sebuah item pertanyaan dianggap terkonfirmasi jika nilai korelasi (r hitung) antara item tersebut dengan skor total melebihi nilai korelasi yang ditentukan (r tabel). Hasil uji validitas tersaji dalam Tabel 6. di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validasi

No Item	Variabel		Rtabel	Keterangan
	Motivasi Pegawai (X)	Kinerja Pegawai (Y)		
P1	0.832	0.775	0.3246	Valid
P2	0.758	0.741	0.3246	Valid
P3	0.789	0.800	0.3246	Valid
P4	0.776	0.741	0.3246	Valid
P5	0.822	0.731	0.3246	Valid
P6	0.812	0.675	0.3246	Valid
P7	0.730	0.716	0.3246	Valid
P8	0.753	0.769	0.3246	Valid
P9	0.614	0.712	0.3246	Valid
P10	0.712	0.548	0.3246	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0,3246) pada taraf signifikansi 0.05. Jika r hitung > r tabel, maka data dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung < r tabel, maka data dinyatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tabel tersebut seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi dan kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika diulang, dengan menggunakan teknik statistik Alpha Cronbach. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai koefisien Alpha Cronbach-nya melebihi 0,6, sesuai dengan penjelasan Ghozali (2018:72). Hasil uji reliabilitas mengenai pertanyaan terkait variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Vriabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Pegawai	0.915	10
Kinerja Pegawai	0.896	10

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's > 0,6. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60, maka data dikatakan reliabel atau konsisten dan Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60, maka data dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas, dimana untuk menguji data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.78209537	
Most Extreme Differences	Absolute	.119	
	Positive	.085	
	Negative	-.119	
Test Statistic		.119	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.201	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.190
		Upper Bound	.211

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS memperlihatkan data data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, Jika nilai Asymp. signifikansi (Sig.) > 0.05 maka

data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan Jika nilai Asymp. signifikansi (Sig.) < 0.05 maka data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil data tersebut dilihat dari nilai sig. 0.201 berdistribusi normal karena data > 0.05. sehingga uji normalitas berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearity

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model	806.208	12	67.184	12.335	<.001
Linear	473.755	1	473.755	138.989	<.001
Deviation from Linearity	332.453	11	30.223	.884	.585
Total	847.198	36			

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas variable kinerja pegawai atas motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai *deviation form linearity* memiliki sig. 0.585 > 0.05 sehingga di nyatakan linear. Hal tersebut sesuai dengan Keputusan uji linearitas Jika nilai Deviation from Linierity Sig. > 0.05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan Jika nilai Deviation from Linierity Sig. < 0.05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga hasil data tersebut dinyatakan linear.

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) di CV Arum Sari. Berdasarkan hasil

perhitungan regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.032	2.885		3.131	.004
	MOTIVASI	.802	.067	.897	12.025	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9.032 + 0,802X$

- 1) Konstanta a = 9.032 dan koefisien b = 0,802 sehingga persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 9.032 + 0,802X$. konstanta a sebesar 9.032 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (nilai X=0), maka skor kinerja karyawan sebesar 9.032.
- 2) Koefisien regresi untuk X sebesar 0.802 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 9.032 koefisien bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin banyak motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja Karyawan pada CV Arum Sari.

Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen secara

bersama-sama dan signifikan memengaruhi variabel dependen, sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Ghozali (2016:96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.755	1	472.755	144.594	<.001 ^b
	Residual	114.434	35	3.270		
	Total	587.189	36			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 144.594 sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 4.11. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($144.594 > 4.11$) maka hipotesis diterima dan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi f didapat sebesar $0.001 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil uji F dinyatakan Ada pengaruh secara Simultan antara Variabel X terhadap Variabel Y, dengan nilai Sig. $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung $144.594 > F_{tabel}$ 4.11. hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X), terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.032	2.885		3.131	.004
	MOTIVASI	.802	.067	.897	12.025	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji T pada tabel di atas yang menyatakan bahwa hasil uji T hitung 12.025 lebih besar dari nilai T tabel 2.030 ($12.025 > 2.030$) maka hipotesis diterima. Maka Bahwa Variabel X berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Y dengan nilai Sig $0.001 < 0.05$ dan t hitung $12.025 > t$ tabel 2.030. Sehingga jika dilihat pada nilai Sig. $0.001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pada variabel motivasi (X) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.800	1.808

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai Koefisien Determinasi atau R Square sebesar 0.805. R Square ini hasil dari penguadratan nilai Koefisien Korelasi atau R, yaitu $0.897 \times 0.897 = 0.805$. Besarnya angka Koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.805 atau 80.5% mengandung arti bahwa Variabel X (MOTIVASI) secara Simultan dan Parsial Berpengaruh terhadap Variabel Y (KINERJA) sebesar 80.5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 80.5\% = 19.5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar

persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi kerja dan kinerja yang dirasakan oleh pegawai CV Arum Sari memiliki kriteria yang baik, sesuai dengan data lapangan yang menunjukkan nilai motivasi kerja dengan average 140.1 dari target 185 dengan kriteria baik, kemudian variabel kinerja memperoleh average 127.9 dari target 185 yang menunjukkan kriteria baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Arum Sari secara parsial dan simultan. Besarnya angka Koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.805 atau 80.5% mengandung arti bahwa Variabel X (MOTIVASI) secara Simultan dan Parsial Berpengaruh terhadap Variabel Y (KINERJA) sebesar 80.5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 80.5\% = 19.5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Kemudian Hasil hipotesisi menunjukkan nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pada variabel motivasi (X) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
 Edy, Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Group.
 Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

- Mardiana, Sri et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 8, No.2, Desember 2020.
- Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta PT. Kencana.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Edison, Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan, M, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.