
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO AL-CAUSAR PASAR SENEN JAYA JAKARTA

Yelna Andal Maiti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Mustangin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
mustangin_amin@yahoo.com

INFO NASKAH

Diterima : 15 April 2025
Direvisi : 24 April 2025
Diterbitkan : 5 Mei 2025

ABSTRAK

Abstract: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari 35 karyawan Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta. Jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis koefisien korelasi sederhana, analisis determinasi, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan $\hat{Y} = a + bx$ melihat dari hasil regresi linier maka dapat disimpulkan bahwa $a =$ angka constant, dimana dalam hasil ini nilai constant sebesar 12.708, hal tersebut menunjukkan pengaruh yang searah. Dikarenakan nilai koefisien regresi menunjukkan hasil positif (+) maka dapat disebutkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $12.708 + 1.153 X$, diperoleh hasil uji t sebesar $17.195 > 2.030$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan signifikansi $0.00 < 0.05$, hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima secara parsial, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan.

Peneliti menyarankan kepada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta untuk mengembangkan program-program motivasi lain yang efektif, seperti insentif, pelatihan, dan promosi.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era maraknya persaingan global yang ketat, suatu perusahaan dinyatakan berhasil tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pasar dan teknologi, namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak penting untuk memajukan ekonomi pada suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat bergerak maju atau mundur di tentukan dari kinerja karyawannya.

Seringkali terjadi masalah terkait sumber daya manusia yaitu seringkali karyawan tidak disiplin, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan sering kali absen dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Tentunya hal tersebut dapat merugikan perusahaan, penting mengetahui bahwa kinerja karyawan adalah nilai

penting untuk menentukan daya saing dan keberlangsungan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, agar tercapainya kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, terampil serta memiliki niat bekerja yang baik untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dan efektif.

Tidak semua karyawan mempunyai keterampilan serta semangat kerja seperti yang di harapkan perusahaan, terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai harapan perusahaan, tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga hasil kinerja yang didapat kan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian seseorang dari target yang harus dicapai melalui tugas yang telah di laksanakan dengan rasa tanggung jawab. Motivasi dapat menjadi faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan yang efektif dan maksimal, karena motivasi adalah dorongan pribadi yang muncul untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu baik secara sadar ataupun tidak sadar.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak kelihatan namun memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi berasal dari Bahasa latin yang berarti "*monuvere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kinerja karyawan, agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2014:22) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Biasanya, dorongan untuk mencapai tujuan harus senantiasa diperhatikan, dan di arahkan dalam konteks pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum, tujuan dari motivasi adalah untuk mendorong seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2011:146) tujuan motivasi mencakup :

- a. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.
- b. produktivitas kerja karyawan.
- c. Menjaga stabilitas karyawan dalam perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin kehadiran karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan tujuan motivasi menurut Syadam dalam Kadarisman (2012:291) mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dimensi dan Indikator Motivasi kerja menurut Husein (2012:161) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

- a. Ulet menghadapi kesulitan
- b. Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya
- c. Selalu berusaha berprestasi sebaik mungkin
- d. Menunjukkan minat positif

2. Motivasi Ekstrinsik

- a. Prestasi Kerja
Melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapat prestasi
- b. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan untuk mendapat upah yang lebih tinggi dari sebelumnya
- c. Tanggung Jawab
Menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- d. Promosi
Memberikan pelayanan yang baik untuk Perusahaan

Menurut Siswanto (2011:124) umumnya perusahaan menerapkan beberapa bentuk motivasi yang terdiri dari empat elemen inti. Elemen-elemen tersebut mencakup kompensasi berbentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, dan kebajikan. Berikut adalah penjelasannya:

1. Kompensasi Berbentuk Uang

Salah satu bentuk motivasi yang umum diterapkan perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan dalam bentuk uang. Memberikan kompensasi dianggap sebagai cara yang efektif untuk memotivasi karyawan karena hal tersebut telah terbukti selama bertahun-tahun. Meskipun tidak semua orang akan berusaha maksimal untuk meningkatkan pendapatan, namun hampir semua orang akan berusaha keras untuk mempertahankan pendapatannya dari gangguan oleh orang lain.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan melibatkan penentuan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, sedangkan pengendalian melibatkan memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas sesuai instruksi. Dua konsep ini telah lama diterapkan oleh perusahaan sebagai cara untuk memotivasi karyawan. Manajer menggunakan berbagai metode, termasuk proses operasi standar, pedoman, dan prinsip-prinsip Manajemen Berbasis Sasaran (MBO), untuk mengarahkan karyawan. Pengendalian mencakup evaluasi kinerja, pemeriksaan kualitas, dan pengukuran hasil kerja.

3. Penerapan pola kerja yang efektif

Biasanya kebosanan dalam pekerjaan dapat mengurangi produktivitas. Manajemen menyadari bahwa masalah ini terkait dengan struktur pekerjaan, dan mereka mencoba

mengatasi hal ini dengan berbagai teknik, termasuk:

- Memperkaya pekerjaan dengan menyesuaikan tugas dengan kemampuan karyawan.
- Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.
- Mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan yang membosankan ke kegiatan yang lebih menyenangkan.

4. Kebajikan

Kebajikan adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Tujuannya adalah membuat karyawan merasa bahagia. Manajemen menyadari pentingnya sikap positif karyawan dalam setiap aspek perusahaan dan berusaha untuk memelihara sikap tersebut dengan memberikan tawaran yang menarik.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal pada esensi atau arti kata dari "melakukan" yang mencakup hasil dari upaya atau tindakan yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil dari pencapaian atau prestasi seorang atas tugas yang telah dilaksanakan. Menurut Riani (2011:139) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya mencerminkan kualitas kerja yang dicapainya. Sedangkan menurut Emron Edison (2016:190) kinerja adalah hasil atas suatu proses yang berdasarkan periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Maka dapat diartikan kinerja merupakan pondasi penting dalam perusahaan untuk menghasilkan produktivitas dan hasil dari kinerja karyawan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan maupun orang lain yang menerima manfaatnya.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam Bahasa Inggris berarti *performance* atau istilah dalam Bahasa Indonesia *performa*. Keberhasilan perusahaan akan berhasil apabila terjalin kerja sama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan kerja agar mempermudah tujuan yang sudah ditentukan. Menurut pengertian lain kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu atau lebih singkatnya adalah standar hasil kerja, target, atau sasaran yang terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya rendah dikatakan orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Prabunegara (2011:57) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggung jawab yang telah

Dari definisi di atas dapat disimpulkan sementara bahwa, kinerja karyawan merupakan kemampuan, perilaku, dan hasil kerja pegawai sebagai tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Dari definisi ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu untuk menciptakan hasil kerja yang dapat dibuktikan secara konkrit dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk apa yang mencapai suatu target yang dibutuhkan perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan, adalah berikut:

a. Sarana prasarana tempat kerja

Agar karyawan melakukan pekerjaannya secara produktif, tentu harus memperhatikan sarana prasarana apa saja yang dibutuhkan. Tersedianya sarana prasarana yang memadai di tempat kerja tentu akan berpengaruh bagi kinerja karyawan. Sebagai contoh kebutuhan yang umum seperti customer service melayani pelanggan dengan cepat, tetapi koneksi internet lambat dan spesifikasi komputer yang rendah sehingga pelayanan akan pelanggan akan terganggu.

b. Lingkungan kerja

Perusahaan harus memastikan memiliki lingkungan kerja yang sehat bagi semua karyawannya. Salah satunya yaitu memiliki kantor yang memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik. Sehingga para karyawan akan merasa nyaman jika setiap ruangan sudah menggunakan pendingin udara.

c. Jobdesk pekerjaan

Pembagian job description setiap karyawan haruslah jelas dan transparan. Pembagian jobdesk menjadi acuan bekerja untuk setiap karyawan tentang apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tidak ada lagi karyawan yang bingung mau mengerjakan apa atau karyawan yang membantu pekerjaan lain padahal bukan menjadi tanggung jawabnya.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari berbagai hal. Yang paling mudah adalah waktu datang ke kantor. Karyawan yang bertanggung jawab pasti akan datang ke kantor secara tepat waktu. Dalam hal pekerjaan, kinerja karyawan yang bertanggung jawab adalah selalu konsisten, jujur, beretika baik dan selalu bekerja sama dalam satu tim.

e. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

f. Sistem komunikasi

Komunikasi bukan hanya sekedar bertukar informasi antara komunikator dengan komunikan. Sistem komunikasi yang lancar antar tim di dunia kerja mampu meningkatkan kinerja antar karyawan dan tentunya memberikan manfaat terhadap perusahaan.

g. Kinerja pimpinan

Pemimpin dalam perusahaan dituntut untuk memberi suatu contoh kepada semua karyawannya. Pemimpin juga harus dituntut untuk dapat berpengaruh dan memberi contoh kepada karyawannya. Tak jarang para karyawan yang kinerjanya menurun disebabkan karena sosok pimpinan yang tidak sesuai dengan harapannya.

h. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

i. Loyalitas

Merupakan kesetiaan kerja untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

j. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

k. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dalam luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

Kinerja karyawan dapat di lihat dan di ukur dengan indikator yang terkait kinerja karyawan. Menurut Robbin (2015:260) bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat di ukur melalui hal berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat berdasarkan tingkat kualitas kerja yang dihasilkan nya, apakah karyawan mengerjakan tugas nya dengan baik atau tidak, hal itu dapat diukur dengan mencakup 3 indikator didalamnya, yaitu:

a. Kerapihan

- b. Ketelitian
- c. Hasil Kerja
- 2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja dapat dilihat berdasarkan tingkat kecepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dimana dalam kuantitas kerja terdapat 2 indikator di dalamnya, yaitu:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
- 3. Inisiatif kerja
Inisiatif kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menemukan solusi atau mengerjakan sesuatu dengan melakukan tindakan proaktif tanpa di arahkan secara langsung. Berikut merupakan indikator untuk mengukur inisiatif kerja:
 - a. Kemampuan untuk mengambil resiko tanpa menunggu pengarahan
 - b. Kemampuan untuk merespon tanpa menunggu pengarahan tambahan.
- 4. Tanggung Jawab
Kesadaran akan tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Berikut merupakan indikator yang terdapat dalam dimensi tanggung jawab:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil Keputusan

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif kerja, dan tanggung jawab yang dilakukan atas karyawan itu sendiri.

Kinerja dapat lagi diukur dan dilihat dari indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2014:75) mengemukakan dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

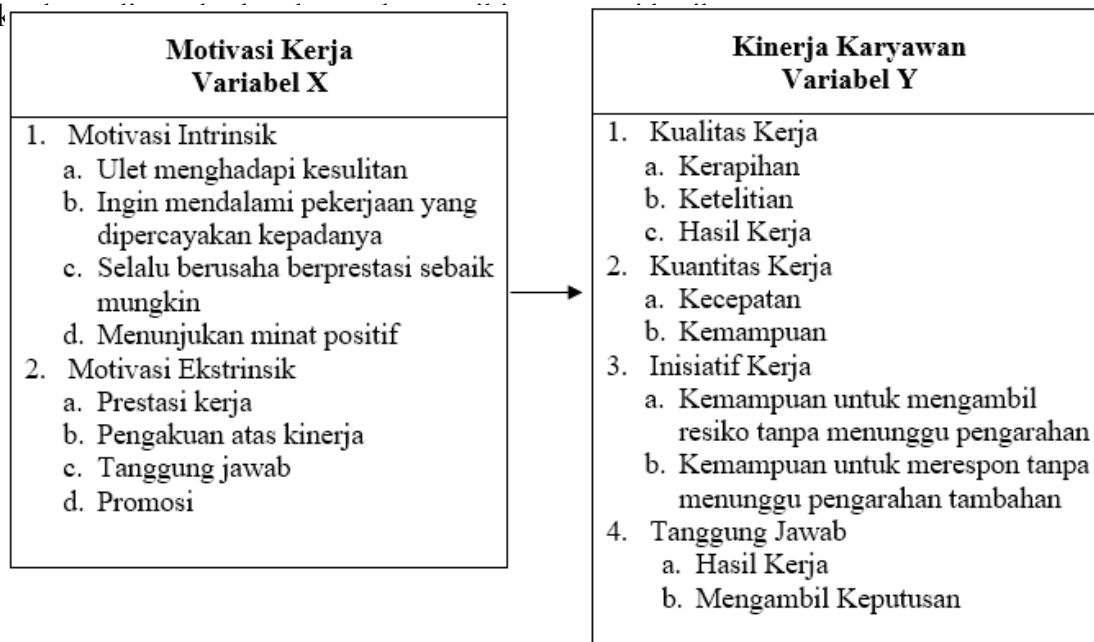
- 1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang sudah seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kerapihan.
 - b. Ketelitian.
 - c. Hasil kerja.
- 2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa cepat kerja karyawan masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:
 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil Keputusan
- 3. Kerja sama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - a. Jalinan Kerja sama
 - b. Kekompakan
- 4. Inisiatif
Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai yang lain. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu: Kemampuan mengatasi

masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa dimensi merupakan himpunan dari particular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atas kemungkinan yang dilakukan dalam melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat 4 yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan inisiatif.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah di utarakan sebelumnya, maka



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan peneliti terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah di tuangkan, maka atas dasar hal tersebut, dapat di susun sebuah hipotesis sebagai berikut:

H0; $p = 0$: Diduga variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta.

H1; $p = 0$: Diduga variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta yang berlokasi di Gedung Pasar Senen Jaya Blok IV, Jalan Pasar Senen No. 3, Kecamatan Senen, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Pertokoan ini bergerak dibidang jual beli tas import dengan sistem grosir dan eceran.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Motivasi dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai dorongan atau motivasi dari dalam maupun luar yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan individu untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai suatu tujuan secara maksimal.

2. Variabel Terikat

Variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mana harus dikonfirmasi pada pihak tertentu, untuk dapat mengetahui dampak yang ditimbulkan, apakah positif atau negatif dalam suatu kebijakan operasional.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan masalah di atas populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya, Jakarta dengan jumlah karyawan yaitu 35 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi sebagai objek penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini di ambil dari seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 35 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22. Pengujian yang dilakukan melalui SPSS terdiri dari:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Koefisien Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi
5. Analisis Regresi Linier Sederhana
- 7 Uji T

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dan pembahasan, yang setelah dijabarkan melalui uji validitas. uji reliabilitas. analisis korelasi. determinasi. regresi linier sederhana. dan uji T.

- 1) Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan baik dari variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari r-tabel 0.325. maka penelitian dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.
- 2) Berdasarkan hasil nilai korelasi. dimana antar variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0.948 yang mana menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut sangat kuat dan positif.
- 3) Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi. menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90% sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. seperti kompensasi. lingkungan kerja Pendidikan dan sebagainya.
- 4) Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana. maka dapat disimpulkan bahwa $a =$ angka *constant*. di mana dalam hasil ini nilai constant sebesar 12.708, hal tersebut menunjukkan pengaruh yang searah. Dikarenakan nilai koefisien regresi menunjukkan hasil positif (+) maka dapat disebutkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Rumus umum persamaan regresi linier sederhana adalah

$\hat{Y} = a + bx$ sehingga persamaan regresinya adalah

$\hat{Y} = a + bx$ atau

$\hat{Y} = 12.708 + 1.153 X$.

- 5) Berdasarkan hasil uji hipotesis. diketahui bahwa uji t sebesar $17.195 > 2.030$ atau t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi $0.00 < 0.05$. hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima secara parsial. dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = a + bx$ atau $\hat{Y} = 12.708 + 1.153 X$, didalam persamaan ini, nilai konstanta (a) adalah 12.708, yang menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja (X) bernilai nol, nilai prediksi kinerja karyawan (Y) adalah $\hat{Y} = a + bx$ atau $\hat{Y} = 12.708$, nilai koefisien regresi (B) sebesar 1.153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja (X) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1.153 unit.

Hasil uji t menunjukkan nilai sebesar 17.195, yang lebih besar dari nilai t tabel 2.030 dengan signifikansi 0.00, yang lebih kecil dari 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima secara parsial, dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Perlu menambah rasa percaya diri pada karyawan dalam mengatasi masalah yang timbul.
2. Perlu mengambil inisiatif bagi karyawan untuk menyelesaikan resiko tanpa menunggu intruksi dari atasan.

RUJUKAN PUSTAKA

A. Buku

- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke- 23), Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT RemajaRosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Empat Rineka Cipta.
- Riani, Laksmi Asri, 2011, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Graha Baru.

Robbin , Stepen P, dan Timothy A. Judge(2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Edisi 16 Salemba Empat.

Siagian, Sondang P, 2012, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: Cetakan ketiga Rineka Cipta.

Siswanto, H.B, *Pengantar Menejemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein, 2012, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi I, Cetakan Pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok : RajaGrafindo Persada.

B. Jurnal

Mustangin dll, 2022, et al, *Analisis Citra Merek dan Kepuasan Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Pengguna Aplikasi Pesan Antar Makanan, Judicious-Jurnal of Management*, 3.2: 288-292.

Mustangin dll, (2023), *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANTEN WEST JAVA TDC, TANJUNG LESUNG, PANDEGLANG. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(08), 790-800.

Mustangin dll, (2023), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, Depok. EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 32-41.

Saluy, Ahmad Badawi dan Yuwinta Treshia, (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT. IE) : Jurnal Manajemen Universitas Mercu Buana*.

Tarmizi, Ahmad dan Julianto Hutasuhut, (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai : Jurnal Bisnis Mahasiswa*.

Wijono, Djoko, dan Fransiskus Adi, (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Jurnal Maksipreneur*, Vol. II, No. 2, Juni 2013, hal.101 - 112.

Yanuari, Yayan, (2019), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Journal of Business and Entrepreneurship* Volume 2 No. 1 Oktober 2019, e-ISSN: 2623-0089.