



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat

The Effect of Work Motivation on Employee Performance at Cv. Karya Mandiri, Majalengka, West Java

Dilla Anatasya Islamiati, Mustangin Amin

Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email: anatasyad24@gmail.com

*Correspondence: *Dilla Anatasya Islamiati*

DOI:

10.59141/comserva.v3i11.1251

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rotan di CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat. Sample dan populasi pada penelitian ini adalah 45 orang. Pengambilan data yang digunakan melalui data pimer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif atau signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat hal tersebut diketahui pada hasil uji hipotesis yang diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis koefisien korelasi dipengaruhi oleh hasil sebesar 0,584 dengan kata lain pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rotan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat sedang dan positif. Diketahui adanya hubungan yang searah antara kerja terhadap kinerja karyawan rotan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin bagus kinerja karyawan rotan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat. Kesimpulan dari penelitian ini bahwasanya Korelasi kualitas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat sebesar 0,584 koefisien korelasi sedang dan positif.

Kata kunci: Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether work motivation affects the performance of rattan employees in CV. Karya Mandiri, Majalengka, West Java. The sample and population in this study was 45 people. Data retrieval is used through pimer and secondary data. The data collection technique in this study is by distributing questionnaires. Data analysis techniques used in this study are simple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of the study showed that there was a positive or significant influence of work motivation on employee performance on CV. Karya Mandiri Majalengka, West Java, this is known in the results of the hypothesis test obtained by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.719 > 2.017$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Based on the analysis, the

correlation coefficient is influenced by the results of 0.584, in other words, the effect of work motivation on the performance of CV rattan employees. Karya Mandiri, Majalengka, West Java is moderate and positive. It is known that there is a unidirectional relationship between work and the performance of CV rattan employees. Karya Mandiri, Majalengka, West Java, the higher the work motivation, the better the kineja of CV rattan employees. Karya Mandiri, Majalengka, West Java.

Keywords: *Crime, Detention, Motor Vehicles*

PENDAHULUAN

Kinerja dikatakan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu kinerja kualitatif indikator pengukurnya adalah mutu dari hasil pekerjaan yang telah selesai dan kinerja kuantitatif merupakan hasil pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan data atau angka (Antaiwan Bowo Pranogyo SE et al., 2022; Riyadi, 2022). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dimana baik buruknya sebuah kinerja akan sangat mempengaruhi proses produksi barang atau penyampaian jasa (Fathoroni et al., 2020). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka akan membuat keberlangsungan sebuah perusahaan baik pula, akan tetapi hal ini tidak berpengaruh bagi perusahaan yang tidak memperhatikan kinerja karyawan, kemerosotan perusahaan akan semakin jelas dengan tidak memperhatikan kinerja dari karyawannya (Daengs GS, 2022; Mohtar, 2019). Kinerja sendiri merupakan sebuah alat ukur dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugas, tanggung jawab di tempat kerja (Fauzi, 2020).

Majalengka bukan termasuk ke dalam 5 kota (Kabupaten Cirebon, Kota Palu, Katingan Kalimantan Tengah, Kota Banjarmasin, Aceh) akan tetapi Majalengka penghasil kerajinan rotan terbesar di Indonesia. Majalengka mempunyai banyak CV dan PT yang bergerak di bidang kerajinan rotan salah satunya adalah CV. Karya Mandiri, yang terletak di Desa Rajawangi, Majalengka. Banyak masyarakat yang menjadikan rotan sebagai mata pencaharian utama bagi mereka, faktor utamanya adalah karena sedari kecil sudah tumbuh di lingkungan yang orang tuanya bekerja sebagai pengerajin rotan, kemudian para orang tua mengajari anaknya bagaimana cara menganyam rotan, sehingga bisa di katakan jika kemampuan yang di miliki adalah kemampuan turunan dari orang tuanya.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa karyawan CV. Karya Mandiri, mengatakan jika gaji yang di berikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan, gaji yang dibayarkan oleh perusahaan cenderung lebih kecil dari beban kerja yang harus di laksanakan oleh para karyawan. Gaji adalah faktor yang sangat penting bagi karyawan, karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, perlu di ingat juga jika karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang di berikan (Yulianti, 2022; Yusuff, 2023). Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan juga menjadi sumber kehidupan untuk memenuhi kebutuhan hidup dari karyawan itu sendiri, sehingga gaji juga harus dipertimbangkan dengan tingkat kehidupan karyawan di daerah tersebut, gaji yang terlalu rendah bisa menyebabkan *turn over* yang tinggi dan gaji yang terlalu tinggi kan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Maka perhitungan gaji yang tepat sangat dituntut untuk adil bagi pihak karyawan maupun perusahaan.

Bonus yang diberikan oleh pihak Perusahaan juga dinilai kecil untuk para karyawannya, sehingga tidak jarang para karyawan rotan merasa kurang diapresiasi oleh perusahaan. Bonus menjadi salah satu indikator dari motivasi karena dapat membuat karyawan menaikkan kinerjanya terhadap tugas yang di berikan, seperti mengerjakan tugas tepat pada waktunya, memberikan inovasi untuk

perusahaan, dan juga patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan (Safitri & Kasmari, 2022; Soleha & Amin, 2023). Dengan adanya bonus, karyawan akan merasa lebih dihargai atas hasil kerja yang telah mereka berikan. Atasan kurang memotivasi para karyawannya sehingga karyawan cenderung menunda pekerjaan walaupun sudah menginjak tenggat waktu (Fadli, 2022). Motivasi kerja dan penilaian, di harapkan dapat menjadi sebuah pemicu semangat untuk mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan. Sehingga ke dua hal ini dapat berjalan dengan selaras dan tidak merasa di rugikan satu sama lain. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Motivasi dalam membuat seseorang terus berusaha menggapai harapannya baik dengan cara yang positif maupun negative. Seseorang yang memiliki motivasi yang baik cenderung akan bekerja keras dan memiliki jiwa kompetisi yang baik (Duha, 2020; Widodo, 2020). Motivasi kinerja merupakan sebuah dorongan dari dalam diri para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya, dan dorongan tersebut akan menimbulkan efek semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan. Tanpa adanya motivasi karyawan, maka para karyawan tidak akan memiliki semangat untuk bekerja dan hanya akan menimbulkan masalah dalam pekerjaan yang dijalannya, sehingga membuat pekerjaan terasa lebih berat (Sinaga, 2023; Sitorus, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani Darusman dan Zidny Ilman Nafi tentang “Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa penghargaan intrinsik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi Radar Cirebon (Darusman & Nafi, 2020). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan terletak pada penekanan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan menekankan motivasi kerja secara umum, sedangkan penelitian sebelumnya lebih menyoroti penghargaan intrinsik sebagai faktor motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Persamaan antara keduanya adalah fokus pada kinerja karyawan sebagai variabel utama dan penelitian dilakukan di lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai suatu entitas bisnis yang beroperasi di era persaingan yang semakin ketat, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara-cara di mana motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada manajemen CV. Karya Mandiri tentang bagaimana mereka dapat memperbaiki sistem motivasi kerja mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Manfaat dari penelitian ini akan membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait dengan pengembangan kebijakan motivasi kerja yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan di pasar. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat”

METODE

Penelitian ini dilakukan di CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat, sebuah perusahaan pengrajin rotan. Waktu penelitian dilakukan dari 03 Oktober 2023 – 20 November 2023 dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Variabel penelitian melibatkan motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat dengan berbagai jabatan, yaitu berjumlah 45 orang.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala likert, yang menilai tingkat motivasi kerja dari responden. Setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki bobot tertentu sesuai dengan tingkat kepentingannya dalam mengukur motivasi kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 karyawan CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat, yang mewakili berbagai jabatan di perusahaan tersebut. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SPSS atau Microsoft Excel, untuk melakukan analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis dan mengevaluasi signifikansi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan juga analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi variabel. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk menilai apakah yang diuji telah sesuai dengan variabel yang ditentukan dan tidak tercampur oleh variabel lain atau tidak. Uji validasi dikatakan valid apabila dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat dan tepat.

Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja

	r hitung	r tabel	Keputusan
Butir1	0,738	0,291	Valid
Butir2	0,723	0,291	Valid
Butir3	0,734	0,291	Valid
Butir4	0,743	0,291	Valid
Butir5	0,726	0,291	Valid
Butir6	0,731	0,291	Valid
Butir7	0,718	0,291	Valid
Butir8	0,753	0,291	Valid
Butir9	0,705	0,291	Valid
Butir10	0,706	0,291	Valid
Butir11	0,705	0,291	Valid
Butir12	0,710	0,291	Valid
Butir13	0,717	0,291	Valid
Butir14	0,737	0,291	Valid
Butir15	0,721	0,291	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1. dari seluruh instrument motivasi kerja (X) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada rTabel yaitu 0,291, sehingga dapat dikatakan seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur (valid).

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2. Validitas kinerja karyawan

r hitung	r Tabel No	Keputusan
Butir1	0,714	Valid

r hitung		r Tabel No	Keputusan
Butir2	0,688	0,291	Valid
Butir3	0,707	0,291	Valid
Butir4	0,697	0,291	Valid
Butir5	0,703	0,291	Valid
Butir6	0,698	0,291	Valid
Butir7	0,695	0,291	Valid
Butir8	0,715	0,291	Valid
Butir9	0,719	0,291	Valid
Butir10	0,705	0,291	Valid
Butir11	0,715	0,291	Valid
Butir12	0,702	0,291	Valid
Butir13	0,676	0,291	Valid
Butir14	0,706	0,291	Valid
Butir15	0,731	0,291	Valid
Butir16	0,733	0,291	Valid
Butir17	0,736	0,291	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Dari seluruh instrument motivasi kerja (X) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada rTabel yaitu 0,291, sehingga dapat dikatakan seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yg ingin diukur (valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah instrumen yang dapat mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep reliabilitas internal (internal consistency reliability). Dalam penelitian ini, instrument yang dimaksud adalah kuesioner. Penelitian ini hanya membutuhkan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistic tertentu terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan. koesioner dinyatakan reabel jika mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel No.3 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,739	15

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dapat dilihat jika hasil dari nilai reliabilitas cronbach's alpha yaitu sebesar 0,739 > 0,6 menunjukkan instrument variabel motivasi kerja (X) yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut reliabel/handal.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	17

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dapat dilihat jika hasil dari nilai reliabilitas cronbach's alpha yaitu sebesar $0,721 > 0,6$.

Pembuktian Hipotesis

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel.5 Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Motivasi (Y)	Karyawan Kerja (X)
Motivasi Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

Tabel 6. Interpretasi koefisien korelasi nilai r X dan Y

Interval Koefisien Tingkat Hubungan	
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,584 yang berada pada interval koefisien 0,40-0,599 yang mengartikan jika ada hubungan yang sedang antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain untuk menghitung seberapa besar pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap keberlangsungan kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,584 ^a	.341	.326	73.48206

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Nilai koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0,584 atau 34,1%, yang mengartikan besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 34,1%, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, kepemimpinan, hubungan kerja, pendidikan dan lain lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Linier Sederhana

Menurut Amos dalam Surajiyo, Nasrudin, et.all (2020:75-76) regresi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel.

Tabel 7. Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	183,048	45,407		4.031	.000
Kerja	.603	.128	.584	4.719	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 5. diperoleh nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,584.

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 183,048 menyatakan apabila motivasi kerja (X) sama dengan 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat, sebesar 183,048 satuan.

Besarnya nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,603. Nilai (b) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X) yang berkelanjutan dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika motivasi kerja yang berkelanjutan ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Koefisien regresi sebesar 0,603 menyatakan bahwa jika motivasi kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603 satuan. Dengan persamaan ini maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rotan di CV. Karya Mandiri, Majalengka Jawa Barat dengan rumusan statistik sebagai berikut:

Hipotesis awal.

H0 : $\beta \leq 0$, diduga tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 : $\beta > 0$, diduga ada berpengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Uji t

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 4.719$$

Bandingkan hasil observasi dengan uji ttabel.

ttabel : $t(a; df = n - 2)$

a : 5% = $t(0,05; df = 45 - 2)$

:0,05;43

:2.017(atau sesuai dengan tabel-t patokan pada signifikan 0,05)

Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,719 > 2,017$) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rotan pada CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat.

Pembahasan

Berdasarkan analisis korelasi diperoleh hasil sebesar 0,584, hal ini berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat, diperoleh hasil sebesar 0,341. Hal ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 34,1% terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat, sedangkan sisanya 65,9% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lainnya di luar motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, hubungan kerja, pendidikan dan lain lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rotan pada CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat diperoleh model regresi yaitu: $\hat{Y} = 183,048 + 0,603x$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui

bahwa konstanta (a) sebesar 183,048 menyatakan bahwa jika motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat nilainya sebesar 183,048.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,603, artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat mengalami peningkatan sebesar 0,372. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah penulis lakukan, di mana berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,719 > 2,017$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu ditingkatkan rasa percaya terhadap rekan kerja sehingga menciptakan persahabatan yang baik di lingkungan kerja.
2. Perlu ditingkatkan hubungan kerja terhadap sesama karyawan di tempat kerja

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwasanya Korelasi kualitas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat sebesar 0,584 koefisien korelasi sedang dan positif. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 34,1% sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, hubungan kerja, pendidikan dan lain lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh atau derajat keeratan antara variabel X dan variabel Y maka dapat diformulasikan yaitu $Y = 183,048$ dan $X = 0,603x$. Konstanta sebesar 183,048 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja (X), maka kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri Majalengka, Jawa Barat nilainya sebesar 183,048. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,603, artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,603. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat, hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,719 > 2,017$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri, Majalengka, Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaiwan Bowo Pranogyo Se, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Daengs Gs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 80–91.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Pascal Books.
- Fathoroni, A., Fatonah, R. N. S., Andarsyah, R., & Riza, N. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Cv. Kreatif Industri Nusantara.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- Sinaga, A. T. I. (2023). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pemerintah Daerah Tantangan Dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif*. Cv Pena Persada.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Soleha, D., & Amin, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Sakti Internasional Jakarta. *Jim: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 4735–4741.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Yuliantanti, S. (2022). *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Menghadapi Perilaku Sdm Di Dalam Organisasi*. Cv. Pena Persada.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).