

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. (XYZ) PEKANBARU

Iskandar¹ & Ilma Yunasril²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

E-mail : indratanjung479@gmail.com

Abstract : *This research was conducted at CV. XYZ Pekanbaru, having its address at Jl. Cipta Karya – Sialang munggu Village, Tampan District, Pekanbaru City. Riau Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at CV. XYZ Pekanbaru. In addition, this study aims to complete the requirements for completing lectures at the Riau School of Economics (STIE-Riau). To achieve these objectives, research was conducted using a sample of 50 people, using the census method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results obtained t-count is greater than t-table ($10.128 > 2.011$). It can be concluded that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at CV. XYZ Pekanbaru. The value of R. Square (R^2) of 0.681 (68.1%) explains that the motivation variable contributes to employee performance at CV. XYZ Pekanbaru is 68.1%. While the remaining 31.9% describes other independent variables that were not observed in this study. Recommendations that can be submitted are expected that the company pays attention to CV XYZ Pekanbaru to quickly adjust to the work environment because this gets the lowest response from respondents.*

Keywords: *Motivation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan oraganisasi.

Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif oleh perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal yang tidak kurang pentingnya adalah melakukan evaluasi dari kinerja karyawan sebab evaluasi terhadap kinerja ini menurut Nursalam dalam Yapentra (2015:183)

Sebagai salah satu perusahaan CV. XYZ Pekanbaru, memiliki komitmen untuk tetap kompetisi di bidangnya, apalagi persaingan industri makanan ringan mengalami persaingan yang begitu ketat. CV. XYZ Pekanbaru berkomitmen memberikan hasil yang terbaik dalam menghasilkan produk untuk para

konsumennya. Hal ini tertuang dalam suatu Visi CV. XYZ Pekanbaru yang berbunyi “Perusahaan Industri Makanan Ringan yang terbaik dan terbesar di Indonesia, dengan senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen dan menjunjung tinggi kepercayaan mitra kerja.

CV. XYZ Pekanbaru terletak di lokasi strategis di Kota Pekanbaru. Kantor ini dipergunakan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya masing-masing. CV. XYZ Pekanbaru juga merekrut karyawan-karyawan berpengalaman dibidangnya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan penjualan CV. XYZ dalam memasarkan produknya sampai ke berbagai daerah seperti Riau daratan, Jambi, Sumatera Barat, Medan dan Aceh.

Berikut ini adalah jumlah karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru dari tahun 2016 hingga 2020 :

Tabel 1
Jumlah Karyawan CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Peningkatan Jumlah Karyawan
1	2016	43	-
2	2017	46	6,98 %
3	2018	48	4,35 %
4	2019	48	0,00 %
5	2020	50	4,17 %

Sumber : CV. XYZ Pekanbaru, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan tiap tahunnya selalu meningkat, yaitu pada tahun 2016 sampai 2020 meningkat dari 43 karyawan menjadi 50 orang. bertambahnya

jumlah karyawan akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai oleh perusahaan. Berikut adalah hasil kerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Data Target Penjualan CV. XYZ Pekanbaru

No.	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase Penjualan
1	2016	12.835.000.000	13.535.421.000	105.46%
2	2017	13.916.000.000	14.302.350.000	102.78%
3	2018	13.936.000.000	13.445.230.000	96.48%
4	2019	15.135.000.000	14.950.820.000	98.78%
5	2020	17.340.000.000	16.980.750.000	97.93%

Sumber : CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2021

Dari data di atas dapat dilihat, untuk tahun 2016 perusahaan menetapkan target Rp.

12.835.000.000 penjualan dan dapat terealisasi 105.46%, pada tahun 2017 meningkat dengan

pencapaian 102.78%, namun pada tahun 2018 dan 2019 target kerja tidak tercapai sedangkan di tahun 2020 terjadi penurunan penjualan menjadi 97,93%. Maka hal tersebut mengindikasikan kinerja karyawan belum maksimal, salah satu faktor penyebab nya adalah kurangnya motivasi keryawan dalam

bekerja, dimana motivasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan, baik pimpinan maupun bawahan.

Berikut adalah daftar gaji yang diterima karyawan pada tahun 2020, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Daftar Gaji Karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2020

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji pertahun
Manajer	1	60,000,000.00
HRD/Admin	4	192,000,000.00
Kepala Gudang	5	210,000,000.00
Kepala Pengemasan / Packing	7	252,000,000.00
Sales	21	806,400,000.00
Supir	12	432,000,000.00
Jumlah	50	1,952,400,000.00

Sumber : CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2021

Dari tabel 3 pada daftar gaji karyawan CV. XYZ Pekanbaru di atas terlihat bahwa tahun 2020, penetapan gaji pokok selalu mengalami peningkatan hal ini disebabkan kebutuhan karyawan yang semakin tinggi, maka dari itu perusahaan menyesuaikan gaji sesuai UMK Pekanbaru berdasarkan kebijakan

pemerintah Upah Minimum Kota (UMK) tahun 2020 sebesar Rp 2,98 juta (SK Gubernur Riau No : kpts. 1198/XI/2019. Selain itu juga CV. XYZ Pekanbaru telah memberikan insentif berupa tunjangan-tunjangan seperti yang terlihat di bawah ini.

Tabel 4
Daftar Tunjangan Karyawan CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2016-2020.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Listrik/bulan (Rp)	Uang makan/bulan (Rp)	Bonus tahunan/orang (Rp)
2016	43	35.000	75.000	4.954.000
2017	46	55.000	95.000	5.578.000
2018	48	75.000	125.000	4.878.000
2019	48	105.000	155.000	5.625.000
2020	50	125.000	180.000	5.376.000

Sumber : CV. XYZ Pekanbaru Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya tunjangan yang diterima karyawan tiap jabatan mengalami perbedaan. Untuk tunjangan listrik dari tahun 2016 – 2020 berkisar dari Rp. 35.000 – Rp 125.000/bulan, sedangkan tunjangan makan berkisar dari Rp. 75.000 – Rp.180.000/bulan dan untuk bonus tahunan mulai dari Rp. 4.954.999 – Rp.5.376.000/tahun. Dari pemberian tunjangan yang berbeda seharusnya karyawan akan

termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya, karena semakin baik kerja maka akan dinaikkan tingkat jabatan dalam perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi penulis di lapangan di temukan beberapa permasalahan tentang motivasi kerja karyawan :

1. Masih terdapat penyelewengan wewenang dan tugas dari devisi sales marketing seperti kegiatan menyusupkan barang dari luar dengan mengatasnamakan perusahaan.

2. Masih terdapat karyawan yang terlambat datang masuk kerja, ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan, sebagai sanksinya pimpinan memberikan teguran secara lisan dan peringatan, tetapi jika diulangi maka perusahaan akan memanggil karyawan tersebut.
3. Masih ada karyawan yang cepat pulang sebelum selesai jam kerja, bahkan ada yang duduk di luar padahan masih jam kerja, dimana hal ini dikarenakan ada keperluan yang mendesak, dan tindakan ini perusahaan memberikan teguran secara lisan kepada karyawan.
4. Masih ada karyawan yang alfa atau tidak datang masuk kerja tanpa keterangan, jika hal ini terjadi perusahaan akan memberikan sanksi sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati yaitu pemotongan uang insentif.

Berdasarkan gambaran serta hasil prariset yang dilakukan maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ Pekanbaru”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat penulis rumuskan permasalahan yaitu “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru?”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Umum

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru.

2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan.
2. Bagi pihak perusahaan dengan adanya penelitian ini sebagai masukan dalam meningkatkan produktifitas karyawannya.
3. Bagi pihak lain semoga nantinya penelitian ini dapat menambah wawasan

para pembaca dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dalam judul yang sama.

Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Pekanbaru yang di khususkan pada karyawan CV. XYZ Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, mereka harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Berikut ini peneliti mengikuti beberapa pengertian motivasi menurut pendapat para ahli antara lain :

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2015:136). Sedangkan menurut (Winardi, 2014:37) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Kemudian Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketegangan psikis yang ada didalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut berperilaku. Selanjutnya motivasi merupakan adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri perawat yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan motivasi juga kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. (Hasibuan, 2014:143).

Fasilitas aneka macam dengan jalan memotivasi tenaga kerja untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Apabila produktivitas tenaga kerja

meningkat maka diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan dengan amat sederhana, maka sebuah motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2014:141). Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam satu perusahaan.

Sifat perilaku yang dimotivasi (*Motivasi Behavior*) Yaitu (Winardi, 2014:141):

- 1) Reaksi
- 2) Kekuatan perilaku dan efisiensi
- 3) Pengarahan perilaku
- 4) Penguatan kembali
- 5) Melemahkan perilaku

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu :

- 1) Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
- 2) Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
- 3) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.
- 4) Bagaimana cara memimpin.

Diyakini bahwa faktor motivasi mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Disatu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970) dalam Yossa dan Zunaidah (2013:43), yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**
Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)**
Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**
Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wilson (2012:231) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi (2013:2) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Mangkunegara (2013:67) yang mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut “istilah kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang bisa diartikan secara bebas dengan prestasi kerja atau preestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”. Jadi pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang

dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja**
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. **Kuantitas kerja**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. **Tanggung jawab**
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. **Kerjasama**
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:190-192) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik demikian sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah “Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru”.

Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis di atas, maka yang dijadikan variabel penelitian ini antara lain, yaitu Variabel X (Variabel Bebas) dalam hal ini adalah motivasi kerja dan Variabel Y (Variabel Terikat) yaitu kinerja karyawan..

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV. XYZ Pekanbaru yang beralamat di Jl. Cipta Karya – Kelurahan Sialang munggu, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Riau Indonesia.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara pengamatan atau survei kelapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original, Andespa (2012:172). Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari tempat penelitian dengan melakukan wawancara dengan karyawan CV. XYZ Pekanbaru
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data, yang telah dipublikasika kepada masyarakat pengguna data, Andespa (2012:172). Dalam penelitian ini data diperoleh dari CV. XYZ Pekanbaru dalam bentuk data yang sudah jadi berupa sejarah berdirinya Estate, struktur organisasi, serta sistem yang berlaku.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unsur yang terdapat di dalam objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. XYZ Pekanbaru sebanyak 50 orang.

b. Sampel

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2014:116). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *total sampling*. Seluruh populasi dijadikan sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. XYZ Pekanbaru sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sesuai dengan masalah yang dihadapi masalah ini dilakukan teknik pengumpulan data dalam bentuk yaitu : Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang menjadi tempat penelitian (Arikunto, 2013:274).

b. Angket (kuesioner)

Dalam Pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket, selanjutnya data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif. Dalam penulisan ini menggunakan skala Likert yang mana masing-masing jawaban responden diberi skala 1-5 (Sugiyono, 2014:60). Penentuan skor dari setiap pernyataan dengan jawaban yang berbeda yaitu :

- 1) Untuk jawaban “Sangat Setuju” diberi skor tinggi : 5
- 2) Untuk jawaban “Setuju” diberi skor tinggi : 4
- 3) Untuk jawaban “Cukup Setuju” diberi skor sedang : 3
- 4) Untuk jawaban “Tidak Setuju” diberi skor rendah : 2
- 5) Untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor rendah : 1

Metode Analisa Data

a. Data Deskriptif

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu hasil penelitian di kumpulkan kemudian dibahas dan dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut selanjutnya ditarik kesimpulan. Sebagai penilaian atas

variable penelitian yang telah dianalisis digunakan interval kelas sebagai berikut (Sugiyono, 2014:93). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas didapat dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut diatas maka skala didistribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

b. Data Kuantitatif

Analisa kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistic.

c. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu antara lain :

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *Uji Person Correlation*) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung > rtabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:45).

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini *Reliabilit coefficient* (alpha) nilainya > 0,6 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto, 2018:107). Pengujian Reliabilitas instrumen dengan

menggunakan *Alpha Cronbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:98) uji normalitas data adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat terlihat dari gambar normal *plot*. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal jika titik-titik (*plot*) penyebaran data dalam gambar tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Untuk memudahkan pengolahan data dalam penulisan ini peneliti menggunakan *software* SPSS 21.

d. Analisis Regresi Sederhana

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2016:62)

$$Y = a + bX = \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X : Motivasi kerja

b : Koefisien regresi

ε : Standard error

Uji Hipotesis

a) Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah di buat berpengaruh positif atau tidak positif. Ketentuan dari uji t yang dipakai adalah : (J. Supranto, 2017: 335).

- 1) Jika t hitung > t tabel berarti, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika t hitung < t tabel berarti, Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan

b) Koefisien Determinisasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:56).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan *total score*.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2 (50 - 2) = 48$ $r_{tabel} = 0,279$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Tabel. 5
Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X)	X_1	0.504	0,279	Valid
	X_2	0.733	0,279	Valid
	X_3	0.742	0,279	Valid
	X_4	0.738	0,279	Valid
	X_5	0.824	0,279	Valid
	X_6	0.615	0,279	Valid
	X_7	0.834	0,279	Valid
	X_8	0.695	0,279	Valid
	X_9	0.655	0,279	Valid
	X_10	0.524	0,279	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0.735	0,279	Valid
	Y_2	0.858	0,279	Valid
	Y_3	0.785	0,279	Valid
	Y_4	0.792	0,279	Valid
	Y_5	0.737	0,279	Valid
	Y_6	0.75	0,279	Valid
	Y_7	0.684	0,279	Valid
	Y_8	0.716	0,279	Valid
	Y_9	0.715	0,279	Valid
	Y_10	0.804	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka data yang

digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 2 instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,877	0.60	Reliabel
Kinerja	0,916	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2021

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

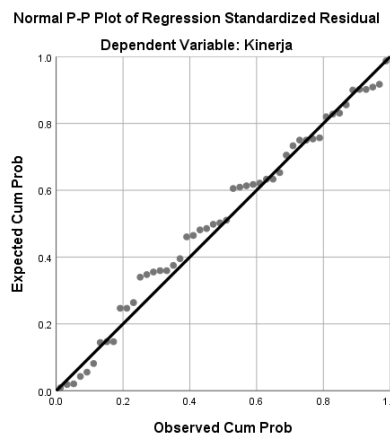
Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data

(titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data (n = 50), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar 1.

Gambar 1
Grafik Normal Probability Plot.



Dari gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat

dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis

dengan menggunakan beberapa analisis statistik. menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan data sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.236	3.554		.911	.367
	Motivasi	.969	.096	.825	10.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2021

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada CV. XYZ Pekanbaru.

Dari tabel 5.29 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,236 + 0,969X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

a. Konstanta sebesar 3,236, artinya jika variabel motivasi (X) nilainya adalah 0,

maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 3,236.

b. Nilai Koefisien variabel motivasi 0,969 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,969 satuan atau 96,9% dari perubahan variabel motivasi.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.30 berikut ini:

Tabel 8
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.236	3.554		.911	.367
	Motivasi	.969	.096	.825	10.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2021

Dari tabel 8 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa

benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 50 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 48 \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 10.128. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,011 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.128 > 2.011$). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel X atau variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.675	2.989
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Lampiran, 2021

Dari tabel 9 diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,681 (68,1%) ini menerangkan bahwa variabel motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 31,9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel motivasi

pada CV. XYZ Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,69 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,90.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan uji t ditemukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,128 > 2.011$).
3. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, adalah sebesar 0,681 (68,1%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,681.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. XYZ Pekanbaru, diantaranya sebagai berikut :

1. Diharapkan agar perusahaan dapat memperhatikan karyawan agar karyawan cepat menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karena pernyataan ini mendapatkan tanggapan terendah dari responden.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar memperhatikan karyawannya agar karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja karena pernyataan ini mendapat tanggapan terendah dari responden.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambah variabel lain seperti kepemimpinan,

pengawasan, disiplin dan lain sebagainya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remajan Rosdakarya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moenir, A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta.
- Riva'i, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Sastrohadiwiryo B. Siswanto, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, CAPS (Center for Academic Publishing Service)*: Yogyakarta.
- Supranto, J. 2017. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saydam, Ghozali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Suyadi. 2013. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Winardi, J., 2014, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Press, Jakarta.
- Yapentra, Arhipen, 2015, *Analisis Kinerja pada Perawat RSUD Tipe C di Provinsi Riau*, Jurnal Daya Saing, Volume 1 Nomor 2, P-ISSN : 2407-800X, E-ISSN: 2541-4356, Pekanbaru