

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SRIWIJAYA DI BANDAR LAMPUNG

Yuliana Yamin², Kuswarak³ Kinan³

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*email korespondensi: nelsonsaburai@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sriwijaya di Bandar Lampung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Subjeknya adalah semua karyawan CV. Sriwijaya yang jumlahnya 23 orang. Menurut Arikunto apabila subjeknya yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Berdasarkan hasil uji t didapat nilai thitung sebesar 9,150. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,82, maka thitung adalah 9,150 lebih dari ttabel 2,82 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sriwijaya. Pada saat penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja saling mempengaruhi hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,9 persen dan sisanya sebesar 20,1 Persen dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sriwijaya di Bandar Lampung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine work motivation on employee performance at CV Sriwijaya in Bandar Lampung. The method used in this research is descriptive quantitative. The subjects are all CV employees. Sriwijaya which numbered 23 people. According to Arikunto, if the subject is less than 100, it is better to take all of them so that the research is a population. Based on the results of the t-test, the t-value is 9.150. When compared with ttable at a significant level of 0.05 which is 2.82, then tcount is 9.150 more than ttable 2.82 so it can be said that the hypothesis which states that there is an influence between the variables of Work Motivation on Employees on CV. Sriwijaya. At the time of research work motivation and work discipline influence each other, this is evidenced by the coefficient of determination of 79.9 percent and the remaining 20.1 percent is influenced by other factors. Based on the results of the research that has been presented, the authors conclude that based on data analysis and discussion in this study, the answers to the problem formulation are obtained, namely work motivation has a positive effect on employee performance at CV. Sriwijaya in Bandar Lampung.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena

itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012:3)

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap

karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia dalam satu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan keberhasilan untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu diperlukan adanya karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Penempatan karyawan yang tepat akan memberikan kepuasan, baik bagi perusahaan maupun bagi mereka itu sendiri, tetapi masalah sumber daya manusia adalah masalah yang kompleks.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bias berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang

mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad, 2011 : 104)

Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukungnya kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara

formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut

Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan peningkatan kinerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya peningkatan kinerja.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011:193).

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam

menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut biasanya berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penanggung fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, (Soejono, 2012: 60). Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul peningkatan kinerja.

CV. Sriwijaya Utama merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pendistribusian minuman dan makanan yang berkedudukan di Bandar Lampung.. Di perusahaan inilah aktifitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia dilingkup daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kerja, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu ini terlihat dari data kehadiran karyawan dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak

manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu, padahal karyawan itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakannya dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan pengamatan data objektif yang ada, diperoleh data bahwa tingkat presensi karyawan tinggi, yang berarti tingkat absensi karyawan rendah. Hal ini dapat diketahui daftar absensi selama bulan November dan Desember 2021 Dari table diatas daftar ketepatan waktu hadir karyawan menunjukan bahwa jumlah karyawan yang hadir sesuai dengan pendapat Flippo, (2012:32), dimana tingkat absensi kehadiran sudah baik, namun disiplin karyawan dilihat dari ketepatan waktu hadir sangat lemah atau sangat tidak disiplin jika di lihat dari presentasi waktu datang dan waktu pulang yang menunjukan ketepatan waktu hadir kerja 2,5 % yang berarti 97,5% tidak tepat waktu

Hal ini menunjukan bahwa dengan rendahnya ketepatan waktu hadir dari karyawan berarti motivasi dan keinginan karyawan untuk melaksanakan rutinitas aktivitasnya sangat rendah sehingga akan berdampak atas hasil kerja yang dicapai atas penyelesaian tugas yang seharusnya, sesuai waktu menjadi sangat lambat, sebagaimana hal ini terlihat dari penelitian (Warsani : 2011) yang menunjukan bahwa indikator waktu ketaatan yang kurang akan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun jasa. Produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diyakini sebagai faktor pendorong manusia dalam melakukan aktivitas tertentu guna memperoleh apa yang dibutuhkannya, misalkan untuk bertahan hidup maka ia akan melakukan pekerjaan. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Dalam hal ini, fungsi pemimpin sangatlah diperlukan karena pemimpin yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya berupa motivasi kerja maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi (*financial reward* atau *non financial reward*), jabatan, pujian, hukuman dan teguran.

Dalam peraturan pemerintah (PP) No. 24 Tahun 2019, yang menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) bentuk yaitu *finansial reward* dan *nonfinansial reward*. Adapun pemberian kompensasi tidak mutlak hanya bonus melainkan seperti pemberian fasilitas kantor, promosi jabatan, mobil perusahaan, fleksibilitas jam kerja. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, kompensasi juga

haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerjanya, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diulas di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriwijaya Di Bandar Lampung”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai sebagai bentuk metode penelitian atas dasar filsafat positivisme yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer dan data skunder. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (n-1)$. Pengujian validitas yang diambil dari uji korelasi antar variabel pertanyaan/pernyataan selengkapnya dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Pengujian Validitas				
No	Variabel/Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	Motivasi Kerja			
	X.1	0.815	0,412	Valid
	X.2	0.871	0,412	Valid
	X.3	0.776	0,412	Valid
	X.4	0.815	0,412	Valid
	X.5	0.871	0,412	Valid
	X.6	0.776	0,412	Valid
	X.7	0.815	0,412	Valid
	X.8	0.871	0,412	Valid
	X.9	0.776	0,412	Valid
	X.10	0.517	0,412	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Y.1	0.741	0,412	Valid
	Y.2	0.451	0,412	Valid
	Y.3	0.682	0,412	Valid
	Y.4	0.580	0,412	Valid
	Y.5	0.743	0,412	Valid
	Y.6	0.484	0,412	Valid
	Y.7	0.645	0,412	Valid
	Y.8	0.609	0,412	Valid
	Y.9	0.736	0,412	Valid

Y.10	0.453	0,412	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, yakni nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua item pertanyaannya dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} diketahui setelah menyesuaikan dengan jumlah responden yakni sebanyak 23 responden yang jatuh

pada angka 0,412.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagaimana pada tabel berikut ini:

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 11. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	72.1739	88.150	.788	.754
X2	72.1739	89.605	.856	.758
X3	72.2174	90.360	.750	.761
X4	72.1739	88.150	.788	.754
x5	72.1739	89.605	.856	.758
x6	72.2174	90.360	.750	.761
x7	72.1739	88.150	.788	.754
x8	72.1739	89.605	.856	.758
x9	72.2174	90.360	.750	.761
x10	72.3043	93.130	.468	.772
Jumlah	38.0000	24.818	1.000	.931

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71.6087	50.885	.696	.	.715
Y2	71.6957	54.494	.385	.	.739
Y3	71.7391	52.202	.634	.	.723
Y4	72.0435	51.134	.494	.	.724
Y5	71.6522	52.055	.706	.	.721
Y6	71.8696	53.846	.414	.	.736
Y7	71.3478	53.964	.608	.	.732
Y8	71.5652	53.075	.556	.	.729
Y9	71.7391	52.474	.701	.	.723
Y10	71.7826	54.269	.384	.	.738
Jml	37.7391	14.565	1.000	.	.802

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana digambarkan pada Tabel 11 dan 12 tersebut di atas telah menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien Alpha (*Cronbach's Alpha if Item Deleted*) yang lebih besar dari koefisien Item (*Corrected Item-Total Correlation*). Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model dari suatu persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik yang menggambarkan bahwa semua data

berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan penelitian sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan CV. Sriwijaya, menggunakan hasil perhitungan melalui program *SPSS For Windows 21.0* dan hasil statistik adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound Upper Bound
1	(Constant)	11.710	2.868		4.083	.001	5.746 17.674
	Motivasi	.685	.075	.894	9.150	.000	.529 .841

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} = 9,150$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,82, maka $t_{hitung} = 9,150 > t_{tabel} 2,82$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV.

Sriwijaya. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.894 ^a	.799	.790	1.74917	.799	83.731	1	21	.000

a. Predictors: (Constant),
MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: Kinerja
Karyawan

Koefisien Determinasi $R^2 = 0,8942 = 0,799 = 0,799 \times 100 = 79,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan CV. Sriwijaya sebesar 79,9 %, sedangkan sisanya sebesar 20,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, oleh sebab dalam dinamika kehidupan manusia, karyawan CV. Sriwijaya pada saat penelitian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan saling mempengaruhi hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,9 % dan sisanya sebesar 20,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah

$Y = 11,710 + 0,685X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,685 point.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka pembahasannya sesuai dengan permasalahan yakni ada atau terdapat walaupun tidak seluruhnya, bahwa para karyawan CV. Sriwijaya masih ada yang melanggar kode etik dimana terdapat fenomena terhadap sebagian aparatur di dalam menjalankan tugas, dimana belum adanya pemberian kompensasi salah

satunya tunjangan kinerja yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta rendahnya sanksi atau hukuman kepada pegawai yang bekerja diluar aturan yang ditetapkan. Dari permasalahan kinerja ini masih terlihat yakni adanya beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang ditentukan. Dari hasil penelitian di nyatakan bahwa Motivasi Kerja dari hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} = 9,150$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,82, maka $t_{hitung} = 9,150 > t_{tabel} 2,82$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Sriwijaya. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Kemudian berdasarkan Koefisien Determinasi (KD) $R^2 = 0,8942 = 0,799 = 0,799 \times 100 = 79,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, oleh sebab dalam dinamika kehidupan manusia, karyawan CV. Sriwijaya pada saat penelitian Motivasi Kerja dan kinerja karyawan saling mempengaruhi hal in dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,9 % dan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 11,710 + 0,685X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan sebesar 0,685 point.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden maka perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukan seluruh pernyataan dalam setiap variable realibel dan valid. Dari pembahasan yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9,150$. bila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,82, maka $t_{hitung} = 9,150 > t_{tabel} 2,82$ sehingga disimpulkan hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Sriwijaya. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diterima.
2. Koefisien Determinasi $R^2 = 0,8942 = 0,799 = 0,799 \times 100 = 79,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini,
3. Selanjutnya persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah $Y = 11,710 + 0,685X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan sebesar 0,685 point.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4 No.2 edisi Mei-Juli 2009. www.scribd.com/mobile/doc/290631854/Jurnal-Ichsan-Gorontalo-Vol-3-No-2.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2013.
- Edwin B Flippo. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Kenda Laksa Shaylendra. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Lamongan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol V No. 1 April 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/886>.
- Kotter, Jhon P. *Leading Change*. Jakarta: PT. Gramedia, 2014.
- Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- Mc Clelland, David. C. *Human Motivation*. New York: 2012. Cambridge University Press.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Journal of Excellent, Vol 1, No.2 September 2009 <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7>.
- Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.
- Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 66 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kota Bandar Lampung.
- Priono, Marzuki dan Yoyok Soesanto. *Influence On Motivation and Discipline on The Performance of Employess (Studies on CV. Eastern Star Home in Surabaya)*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol 2, No.1, September 2015.
- Putra, Eko Rosnanda. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Workshop PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru*. Journal. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 2013.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Suwanto, Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.