

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna, TBK Bagian Rotary Dan Asah Pisau Desa Sungai Duren Kec. Jaluko Kab.Muara Jambi

Olyvia Dewi Fortuna

Managemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Univeristas Batanghari Jambi

Correspondence email: Olyviadewifortuna97@gmail.com

Abstract. *This study aims to measure the influence of employee motivation and performance at PT Mandiri Mandiri Fortuna. This study is useful to examine whether motivation influences employee performance which aims to describe employee motivation and performance and to know and analyze the influence of motivation and performance of PT Duren employees Mandiri Fortuna. This study uses qualitative and quantitative methods with analytical methods using simple linear regression, normality test, t test. and also assisted with softwear spss ver 20. The results of simple linear regression analysis $Y = 18.603 + 0.445 X$. In the partial test it was obtained t table (2.00575 < 5.915). This means that t count is greater than t table so H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence between motivation on employee performance.*

Keywords: *motivation, influence, the performance,*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang di miliki berpotensi maksimal untuk mencapai tujuan Sedarmayanti (2017:3). Untuk itu diperlukan adanya manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi dapat terwujud. Suatu perusahaan atau instansi dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam perusahaan atau instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mudurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Kemampuan dan kemauan yang tinggi dari setiap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan pada dasarnya tidak akan dapat tumbuh dengan sendirinya, tanpa motivasi optimal yang dapat diberikan oleh suatu organisasi tersebut kepada karyawannya.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan makan akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawan meningkat. untuk mencapai hal tersebut ,perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya kesehatan. Motivasi kerja sangat sulit untuk diukur karena sifatnya abstrak. Motivasi kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan dan sentiment karyawan yang mendorong dirinya untuk melaksanakan tugas.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasiny. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus artinya semua populasi dijadikan sampel, dan dalam penelitian ini jumlah sampel ada 55 responden.

Landasan Teoritis

Motivasi

Menurut Abraham Sperling yang dikutip dalam buku Mangkunegara (2017 : 93), motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas ,dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Staton yang dikutip dalam buku Mangkunegara (2017: 93), Suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa.

Menurut Stanford yang dikutip dalam buku Mangkunegara (2017 : 93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017: 100) prinsip-prinsip motivasi kerja pegawai :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberikan perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Mc Clelland yang dikutip dari Mangkunegara (2017: 103) ada karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk berperstasi yaitu

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul risiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Hasibuan (2009 : 163) berdasarkan teori motivasi Claude S. George antara lain :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Priansa (2018) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluargaa dan kebudayaan
Motivasi beperstasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial.
2. Konsep diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis kelamin
Prestasi kerja lingkungan pekerjaan umumnya di identikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal.
4. Pengakuan dan prestasi
Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih kerja apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pemimpin.
5. Cita-cita atau aspirasi
Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai.
6. Kemampuan belajar
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai.
7. Kondisi pegawai

Kondisi fisik atau kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik atau psikologis pegawai.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang dapat dari luar diri pegawai.

9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil.

10. Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Sementara Sutrisno (2011 : 116) menyebut factor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

d. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Robbins dan Couter dalam (Priansa, 2018:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Luthans (2006) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri yang terdiri dari :

1. Kebutuhan

Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.

2. Dorongan

Pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian) yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

3. Insetif

Pada akhir siklus motivasi adalah insetif, yang di definisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Selanjutnya Nitiseminto (2002) menyebut ada 6 indikator motivasi :

1. Prestasi

Selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pemimpin dan balas jasa yang sesuai.

3. Kemajuan kenaikan pangkat

Keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik.

4. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat termotivasi karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan keinginan dan pekerjaan itu sendiri.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang dalam mengembangkan diri dan meningkatkan wawasan.

6. Tanggung jawab

Memotivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen melaksanakan pekerjaan.

Kinerja

Sedangkan Kaswan (2012 : 187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skilly* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepimpinan

Merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas
Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan untuk memenuhi tujuan yang dikehendaki.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya
Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi, atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervise
Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja, tanpa harus meminta bantuan pengawas, atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal
Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahannya yang ada.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:51) menyebutkan 5 indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Mutu hasil pekerjaan seperti ketetapan, ketelitian dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Ketetapan waktu (*Promptness*)
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.
3. Inisiatif (*Initiative*)
Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja.
4. Kemampuan (*Capability*)
Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Komunikasi (*Communication*)
Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan 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. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas.

Pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder dan data primer. Dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran data kelapangan dengan

cara interview dan penyebaran quisioner. Literature-literatur berkaitan dalam penelitian ini, dan hasil penelian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

Alat Analisis

Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X,(Supranto, 2008). Bentuk persamaan dari regresi linier ini yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Motivasi

e =eror

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2005). Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagoal dari grafik normal probability plot (Normal P-P Plot). Jika grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji T

Uji t yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas motivasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) ,rumus yang digunakan adalah:

1. Rancangan Hipotesis

Ho :tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hi :ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya Ho ditolak artinyaterdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, Ho diterima dan artinya Hi tidak dapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna berdasarkan penghitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.603	3.506		5.306	.000
	Motivasi_X	.445	.075	.631	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,603 + 0,445 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai a sebesar 18,603. Hal ini membuktikan jika variabel X (motivasi) bernilai 0,maka variabel Y (kinerja) adalah sebesar 18,603. Selanjutnya denga persamaan regresi linier sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel X adalah positif yaitu sebesar 0,445. Jika nilai koefisien X

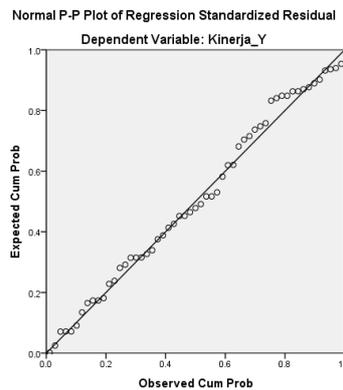
positif apabila terjadi perubahan pada variabel X, maka menyebabkan perubahan searah pada variabel Y. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh motivasi sebesar 0,445 artinya apabila motivasi pada PT.Duren Mandiri Fortuna meningkat 100% maka kinerja karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna akan meningkat 0.445%.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan *Normal P-P Plots* yaitu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

Berikut ini normalitas untuk masing-masing variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada gambar dibawah ini:

Uji normalitas



Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

Hi : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.603	3.506		5.306	.000
Motivasi_X	.445	.075	.631	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012: 191) menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = Jumlah Data-2) atau $55-1-1 = 53$ dan tabel $t = 2.00575$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,915$ sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00575, dari hasil perbandingan diketahui t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pada variabel motivasi, diketahui bahwa tingkat motivasi pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna berada pada tinggi 212. Pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa tingkat kinerja PT.Duren Mandiri Fortuna berada pada kriteria tinggi dengan skor 216.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Kab Muaro Jambi berdasarkan perhitungan melalui uji statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,915$ sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010808, dari hasil perbandingan diketahui t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi pihak PT.Duren Mandiri Fortuna memberikan saran-saran sebagai berikut :

Hendaknya pengakuan terhadap motivasi karyawan dengan nilai skor 151 lebih ditingkatkan lagi dan Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan kualitas kerja dengan nilai skor 168 lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*,PT Remaja Rosdakarya offset. Bandung
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irja Yany,2014.*Manajemen.*Mardika Group. Bandung
- Ardana Ikomang,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu Yogyakarta
- Alex S,Niti Semitu,2002,*Manajemen Personalia* Cetakan ke 9 Edisi ke 4 Grahalia Indonesia Jakarta
- Djarwanto.2003. *Statistik Non Parametrik.* Yogyakarta BPFE Yogyakarta
- Edi Sutrisno,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Kencana Jakarta
- Ghozali Imam,2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan,Malayu,2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi,* PT Bumi Aksara Jakarta
- Husen Umar 2005 *Metode Penelitian* Jakakrta Salemba Empat
- J Supranto.2008,*Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke 7 Erlangga* Jakarta
- Kaswan,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.*Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kasmir 2018 *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) pt.rajagrafindo persada, Depok.*
- Latief Baharudin.2012,*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Serfindo Di Makassar* Jurnal Manajemen Akuntansi Vol.1 No 2 Agustus 2013.
- Robbins SP dan Judge.2002,*Perilaku Organisasi* Salemba 4 Halaman 284 Jakarta
- Priansa 2018 *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia ALFABETA Bandung*
- Sedarmayanti 2009 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung CV Mandar Maju
- Sugiyono 2009,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D,*Bandung Alfabeta
- Supranto 2008 *Statistik Teori dan Aplikasi,* edisi ketujuh. Jakarta Penerbit Erlangga