

The Effect of Work Motivation on Employee Performance (Empirical Study of CV. Ayna Factory Sumedang and CV. Seven Brave Sumedang)

Shofia Annisa Ratnasari¹, Alifah Nur Aini², Elis Windiani³

¹²³Universitas Sebelas April Sumedang

shofia.feb@unsap.ac.id, alifahnuraini1612@gmail.com, eliswindiani072@gmail.com

Article Info

Article history:

Received, May
12 2024
Revised May 31
2024
Accepted
June 12 2024

Keywords:

Work
Motivation,
Employee
Performance.

ABSTRACT

This study entitled the effect of work motivation on employee performance (empirical study of CV. Ayna Factory Sumedang and CV. Seven Brave Sumedang). The problem of these two companies is the lack of optimization in improving employee performance. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at CV. Ayna Factory Sumedang and the effect of work motivation on employee performance at CV. Seven Brave Sumedang. This study uses quantitative methods with a survey approach, documentation, data collection techniques, namely by observation and questionnaires. Sampling was carried out by saturated sampling with a total of 54 respondents from CV. Ayna Factory Sumedang and 44 respondents from CV. Seven Brave Sumedang. The data analysis technique uses simple linear regression analysis, correlation test, correlation coefficient, determination coefficient and t test with data processing using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. The results of the discussion of the coefficient of determination test (R Square) show that the effect of work motivation on employee performance at CV. Ayna Factory Sumedang of 67.9% and the influence of work motivation on employee performance at CV. Seven Brave Sumedang is 23.7%, and the rest is influenced by other factors such as leadership, awards, structure, job design, resources, work environment, and others that are not discussed in this study. The results of the t test show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Ayna Factory Sumedang. And also work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Seven Brave Sumedang.



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Alifah Nur Aini,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No.19 Kelurahan Situ Sumedang. Telp. (0261) 206911
.Email: alifahnuraini1612@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam era modern seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Namun perusahaan dituntut

untuk dapat meningkatkan hasil produksi sesuai dengan target, dengan cara melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik dan memiliki mutu yang bagus.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka program pemberdayaan SDM menjadi salah satu kegiatan yang dinilai tepat untuk dapat dilakukan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Keberhasilan suatu perusahaan dalam bekerja dipengaruhi oleh kinerjanya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan tinggi adalah dengan menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuannya yaitu dengan pemberian motivasi. Motivasi adalah perilaku yang sangat mendorong dan mengarahkan individu atau organisasi dalam melakukan tindakan atau sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal melalui hasil wawancara dengan *manager CV. Ayna Factory Sumedang* dan *manager CV. Seven Brave Sumedang* terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh kedua perusahaan tersebut dengan hasil yang sama yaitu berkaitan dengan kinerja karyawan di antaranya mengenai tingkat kehadiran yang ditunjukkan dengan tabel 1.1. dan tabel 1.2

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Ayna Factory Sumedang Bulan Januari-Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Mangkir (Tidak Masuk Kerja)	Kemangkiran %
Januari	54	26	1404	23	1,64 %
Februari	54	24	1296	26	2,01 %
Maret	54	27	1458	22	1,51 %
April	54	26	1404	27	1,92 %
Mei	54	26	1404	21	1,50 %
Juni	54	26	1404	15	1,07 %
Juli	54	26	1404	17	1,21 %
Agustus	54	27	1458	14	0,96 %
September	54	26	1404	18	1,28 %
Oktober	54	26	1404	15	1,07 %
November	54	26	1404	18	1,28 %
Desember	54	27	1458	17	1,16 %
Total					16,61 %
Rata - rata					1,38 %

Sumber : CV. Ayna Factory Sumedang, 2023

Berdasarkan tabel 1 rekapitulasi absensi karyawan CV. Ayna Factory Sumedang tahun 2022 di atas dalam kurun satu tahun tersebut tingkat kemangkiran karyawan cukup tinggi. Dari tabel di atas dapat dilihat total karyawan CV. Ayna Factory tahun 2022 selama satu tahun sebesar 16,61% dengan rata-rata kemangkiran 1,38% setiap tahunnya. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena ; kuantitas kerja : masih adanya karyawan yang tidak mencapai target, kualitas kerja : masih adanya karyawan yang kurang teliti dan kurang menguasai dalam pekerjaannya, pemanfaatan waktu : masih adanya karyawan yang terlambat dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran : masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor dan kurang menaati jam kerja, kerja sama : sudah menjalin kerja sama antara

karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan, namun masih ada aja karyawan yang bersaing satu sama lain, sehingga hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja kerja karyawan.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Seven Brave Sumedang Bulan Januari-Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Mangkir	% Kemangkiran
Januari	44	24	1114	2	0,19%
Februari	44	24	1056	3	0,28%
Maret	44	26	1188	4	0,35%
April	44	26	1114	3	0,26%
Mei	44	21	1114	2	0,22%
Juni	44	26	1114	2	0,17%
Juli	44	26	1114	3	0,26%
Agustus	44	25	1188	2	0,18%
September	44	23	1144	3	0,30%
Oktober	44	26	1144	4	0,35%
November	44	26	1144	3	0,26%
Desember	44	24	1188	5	0,47%
		Total			3,30%
		Rata-rata			0,28%

Sumber: CV. Seven Brave Sumedang, 2023

Berdasarkan tabel 2 rekapitulasi absensi karyawan CV. Seven Brave Sumedang tahun 2022 di atas dalam kurun satu tahun tersebut tingkat kemangkiran karyawan mencapai 3,30 % dengan rata – rata kemangkiran 0,28% setiap tahunnya. penurunan kinerja karyawan terjadi karena; kuantitas kerja : masih adanya karyawan yang tidak mencapai target, kualitas kerja : alur kerja yang terjadi di perusahaan belum terinci dengan baik, membuat para karyawan dalam hal pertanggung jawaban dan kinerja kerjanya kurang, pemanfaatan waktu : masih adanya karyawan yang kurang tepat waktu dalam bekerja, tingkat kehadiran : masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor dan kurang menaati jam kerja, kerja sama : sudah menjalin kerja sama antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja kerja karyawan.

Selain itu, perlu adanya peningkatan kinerja kerja karyawan salah satunya yaitu dengan pemberian motivasi kerja, dimana motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dalam mendukung pencapaian tujuan dan tugas CV. Ayna Factory Sumedang dan CV. Seven Brave Sumedang diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu diperlukan motivasi internal dan eksternal, yang bersifat material maupun nonmaterial.

Berdasarkan hasil observasi awal, hasil pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan CV. Ayna Factory Sumedang ada beberapa permasalahan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis : sistem gaji sudah sesuai yang disepakati, namun belum sesuai dengan UMR daerah dan untuk bonus diberikan ketika mencapai target penjualan, ketika tidak mencapai target penjualan maka tidak diberikan bonus ; kebutuhan rasa aman : belum adanya jaminan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan, tunjangan-tunjangan sudah diberikan seperti tunjangan hari raya, dan yang lainnya ; kebutuhan sosial atau rasa memiliki : hubungan kerja karyawan dengan atasan sudah cukup baik, tetapi untuk hubungan karyawan dengan karyawan masih ada saja karyawan yang bersaing satu sama lain; kebutuhan harga diri: pemberian penghargaan diberikan ketika mencapai target penjualan dalam bentuk bonus; dan kebutuhan aktualisasi diri : belum optimal dikarenakan pelatihan hanya baru diberikan kepada bagian admin, penilaian kinerja sudah dilakukan namun belum optimal.

Selanjutnya dalam pemberian motivasi terhadap karyawan CV. *Seven Brave* Sumedang juga yang terdiri dari kebutuhan fisiologis : sistem gaji sudah sesuai dengan yang disepakati, namun belum sesuai dengan UMR daerah, sistem bonus diberikan ketika mencapai target penjualan; kebutuhan rasa aman : belum adanya jaminan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan, tunjangan sudah diberikan seperti tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun; kebutuhan sosial atau rasa memiliki : hubungan kerja lebih ke hubungan kekeluargaan; kebutuhan harga diri: penghargaan diberikan ketika mencapai target pekerjaan dalam bentuk piagam penghargaan, uang dan bingkisan; kebutuhan aktualisasi diri : memberikan kesempatan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yaitu dengan dorongan atau dengan mengikuti pelatihan, namun belum optimal karena biasanya pelatihan diadakan secara online.

Selain itu juga, kenyataan di lapangan ada saja karyawan yang kurang termotivasi akan pemberian kebutuhan tersebut. Hal ini berarti CV. *Ayna Factory* Sumedang dan CV. *Seven Brave* Sumedang harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi pemberian motivasi kerja agar tugas terlaksana lebih optimal dan menunjang kinerja karyawan yang baik. Menyadari betapa pentingnya motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan ini, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja dilakukan dengan jalan memberi motivasi kepada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan-kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

LECTURE STUDY

1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017 : 3) menyatakan bahwa, “MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”. Dessler (Safuan dan Ismatarya, 2019 : 2) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Afandi (2018 : 3) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada pada individu untuk dikembangkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2021 : 2) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya menurut Bernardin dan Rusel (Priansa, 2021 : 270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu maupun organisasi selama satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (Chairunnisah, 2021 : 40-41) menyatakan bahwa, indikator kinerja karyawan terbagi ke dalam 5 indikator yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Menurut Priansa

(2021 : 271) menyatakan bahwa, “Kuantitas kerja berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu”.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan kecakapan dalam bekeja. Menurut Priansa (2021 : 271) menyatakan bahwa, “Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi”.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Pemanfaatan waktu adalah dimana setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karyawan memenuhi atau tidaknya standar nilai kehadiran sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama

Hasil hubungan karyawan dalam saat bekerja sama, komunikasi, dan peran serta dalam perusahaan. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

3 Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018 : 23) menyatakan bahwa, “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Soroso (Fahmi, 2018 : 143) menyatakan bahwa, “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way)”. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perilaku yang sangat mendorong dan mengarahkan individu atau organisasi dalam melakukan tindakan atau sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2017 : 101) menyatakan dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Menurut Mangkunegara (2017 : 101) menyatakan bahwa, “Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai”. Sehingga indikator dari dimensi kebutuhan fisiologis dapat diukur dengan indikator berikut: Gaji, Bonus.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan

dana pensiun. Sehingga indikator dari dimensi kebutuhan rasa aman dapat diukur dengan indikator berikut: Jaminan tenaga kerja karyawan, Tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan Kesehatan, tunjangan hari raya dan lainnya.

3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Menurut Mangkunegara (2017 : 101) menyatakan bahwa, “Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis”. Sehingga indikator dari dimensi kebutuhan sosial atau rasa memiliki dapat diukur dengan indikator berikut: Hubungan kerja karyawan dengan atasan, Hubungan kerja karyawan dengan karyawan.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Menurut Mangkunegara (2017 : 101) menyatakan bahwa, “Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya”. Sehingga indikator dari dimensi kebutuhan harga diri dapat diukur dengan indikator berikut: Penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Menurut Mangkunegara (2017 : 102) menyatakan bahwa, “Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan”. Sehingga indikator dari dimensi kebutuhan aktualisasi diri dapat diukur dengan indikator berikut: Potensi diri, Penilaian kinerja.

METHOD

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020 : 16-17) menyatakan bahwa, “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam memperoleh data informasi yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian ini di CV. Ayna *Factory* Sumedang dan CV. *Seven Brave* Sumedang.

RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan teori, observasi, wawancara dan kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ayna *Factory* Sumedang dan CV. *Seven Brave* Sumedang dapat dilihat dari uraian berikut:

RESULT

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,824 dengan arah positif, artinya motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan **sangat kuat**.

1) CV. *Seven Brave* Sumedang

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Di CV. *Seven Brave* Sumedang

Correlations			
		Motivasi Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	44	44

Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,487 dengan arah positif, artinya motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan **sedang**.

A. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Luthfi, dkk (2021 : 345) menyatakan bahwa, “Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y”.

1) CV. Ayna Factory Sumedang

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) CV. Ayna Factory Sumedang

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.673	2.806
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2023

$$KD = (0,824)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,679 \times 100 \% = 67,9\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 67,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ayna Factory Sumedang adalah sebesar 67,9% dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, sumber daya, lingkungan kerja, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) CV. Seven Brave Sumedang

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) CV. Seven Brave Sumedang

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.219	4.192
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2023

$$KD = (0,487)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,237 \times 100 \% = 23,7 \%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 23,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Seven Brave Sumedang adalah sebesar 23,7% dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, sumber daya, lingkungan kerja, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Menurut Ghozali (Hasyim, dkk, 2020 : 63) menyatakan bahwa, “Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen”.

1) CV. Ayna Factory Sumedang

Tabel 16
Hasil Uji t (Signifikansi Parameter Individual) CV. Ayna Factory Sumedang

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.783	4.601		.822	.415
	Motivasi Kerja (X)	.933	.089	.824	10.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $10,499 > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 5% (0,05) dari derajat keabsahan ($dk = 54 - 2 = 52$) adalah sebesar 1,675. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,499 > 1,675$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ayna Factory Sumedang” dapat diterima. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai tabel *coefficient* lebih kecil daripada 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) CV. Seven Brave Sumedang

Tabel 17
Hasil Uji t (Signifikansi Parameter Individual) CV. Seven Brave Sumedang

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.280	7.506		2.968	.005
	Motivasi Kerja (X)	.535	.148	.487	3.612	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $3,612 > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 5% (0,05) dari derajat keabsahan ($dk = 44 - 2 = 42$) adalah sebesar 1,682. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,612 > 1,682$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Seven Brave Sumedang” dapat diterima. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ (nilai tabel *coefficient* lebih kecil daripada 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. DISCUSSION

Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi juga.

Berdasarkan penelitian di atas dari tanggapan responden yang dilakukan di CV. Ayna Factory Sumedang berada pada kategori setuju atau baik. Hal ini dikarenakan sudah adanya sikap saling mendukung antar sesama rekan kerja, adanya sikap menghormati antara sesama rekan kerja dan pimpinan, gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang disepakati, sudah didukung oleh fasilitas kerja yang memadai, karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rutin, karyawan selalu hadir dan memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja, karyawan sudah mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan yang lainnya, sehingga motivasi dan kinerja karyawan di CV. Ayna Factory Sumedang sudah sesuai dengan harapan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan di CV. Seven Brave Sumedang berada pada kategori setuju atau baik. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memberikan tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, dan lainnya, karyawan sudah mendapatkan jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja dari pimpinan, gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang disepakati, karyawan mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan mampu memberikan dan menerima saran, kritik, atau masukan yang membangun untuk tim kerja, karyawan sudah mencapai target pekerjaan, dan yang lainnya, sehingga kinerja

karyawan di CV. *Seven Brave* Sumedang sudah sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Erri dan Fajrin (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media Intan Semesta Jakarta.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris CV. *Ayna Factory* Sumedang dan CV. *Seven Brave* Sumedang), maka pada bab ini akan diuraikan beberapa simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1) CV. *Ayna Factory* Sumedang

1. Motivasi kerja di CV. *Ayna Factory* Sumedang, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori setuju, dengan skor 79,35%. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa motivasi kerja di CV. *Ayna Factory* Sumedang sudah sesuai dengan harapan, dengan adanya pemberian bonus dari perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan sosial yang baik, dan pemberian penghargaan, hal tersebut meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di CV. *Ayna Factory* Sumedang, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori setuju, dengan skor 79,86%. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa kinerja karyawan di CV. *Ayna Factory* Sumedang sudah sesuai dengan harapan, di mana karyawan sudah berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaan secara rutin, dan selalu hadir dan memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. *Ayna Factory* Sumedang sebesar 67,9% dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, sumber daya, lingkungan kerja, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) CV. *Seven Brave* Sumedang

1. Motivasi kerja di CV. *Seven Brave* Sumedang, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori setuju, dengan skor 77,35%. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa motivasi kerja di CV. *Seven Brave* Sumedang sudah sesuai dengan harapan, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, diberikan jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan adanya tunjangan akhir tahun, tunjangan hari raya, hal tersebut meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di CV. *Seven Brave* Sumedang, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori setuju, dengan skor 75,88%. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa motivasi kerja di CV. *Seven Brave* Sumedang sudah sesuai dengan harapan, di mana karyawan sudah berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan, dan mampu memberikan dan menerima saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. *Seven Brave* Sumedang sebesar 23,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, sumber daya, lingkungan kerja, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris CV. *Ayna Factory* Sumedang dan CV. *Seven Brave* Sumedang), peneliti memberi saran yang dapat dijadikan masukan untuk ke depannya, yaitu sebagai berikut:

1) CV. *Ayna Factory* Sumedang

1. CV. *Ayna Factory* Sumedang harus bisa mempertahankan dan meningkatkan hubungan sosial yang baik, adil, dan tidak pilih kasih terhadap karyawan agar motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja terus meningkat.
2. CV. *Ayna Factory* Sumedang harus dapat meningkatkan potensi diri karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik dengan memberikan dan memfasilitasi pelatihan kerja secara rutin, agar dapat meningkatkan hasil kuantitas kerja karyawan sesuai dengan *up skill* masing-masing karyawan dalam bidang *finance*, admin, jahit, *packaging*, *cutting* dan yang lainnya.

3. Kinerja karyawan CV. Ayna *Factory* Sumedang dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pekerjaan dalam hal menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan juga meningkatkan karyawan CV. Ayna *Factory* Sumedang tepat dalam waktu bekerja, baik ketepatan waktu kedatangan maupun pulang kerja agar pemanfaatan waktu lebih efektif dan efisien. Selain itu untuk meningkatkan perusahaan, pemimpin perlu menggunakan jasa konsultan untuk membantu memberikan petunjuk, pertimbangan, nasihat, dan solusi atas permasalahan yang dialami perusahaan secara profesional.

2) CV. *Seven Brave* Sumedang

1. CV. *Seven Brave* Sumedang harus bisa mempertahankan dan meningkatkan ketersediaan fasilitas kerja yang sudah ada, dan bisa juga menambah fasilitas kerja yang lebih terbaru untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. CV. *Seven Brave* Sumedang juga sebaiknya harus dapat meningkatkan potensi diri karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik dengan memberikan dan memfasilitasi pelatihan kerja secara rutin, agar dapat meningkatkan hasil kuantitas kerja karyawan sesuai dengan *up skill* masing-masing karyawan dalam bidang *accounting*, *digital marketing*, *content creator*, admin, *R&D design*, *designer*, *design setting*, operator *print*, operator *press*, operator *cutting*, operator *sewing*, *QC & Packaging*.
3. CV. *Seven Brave* Sumedang harus lebih meningkatkan keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan dalam bekerja, sehingga nantinya pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan cepat, bisa sesuai dengan target produksi ataupun dapat melebihi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan perusahaan, pemimpin perlu menggunakan jasa konsultan untuk membantu memberikan petunjuk, pertimbangan, nasihat, dan solusi atas permasalahan yang dialami perusahaan secara profesional.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., Tri, N. P. (2020). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 169.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasyim, M. A., Maje, G. I., Alimah, V., & Priyadi, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatez. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 63.
- Luthfi, T., Suyaman, D., & Hersona, S. (2021). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 344-345.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ruth, N.S, Chairunnisah, R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.

- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Melati di Sumedang. *Holistic Journal of Management Research*, 66.