

The Influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Genta Trikarya Sumedang

Muhammad Irfan Nur'Arif¹, Endang Supriatna²

^{1,2}Universitas Sebelas April Sumedang
irfan.feb@unsap.ac.id, supriatnae851@gmail.com

Article Info

Article history:

Received April 15, 2024

Revised May 22, 2024

Accepted Jun 21, 2024

Keywords:

Work motivation,
Employee performance,
PT. Genta Trikarya Sumedang

ABSTRACT

This study entitled the effect of work motivation on employee performance at PT. Genta Trikarya Sumedang. The problem of this research is the lack of optimal facilitation of improving employee performance. The purpose of the study was to determine work motivation, employee performance, the magnitude of the influence of work motivation on employee performance at PT. Genta Trikarya Sumedang. This study uses a descriptive research method approach with quantitative analysis techniques, conducted through a survey method. Data collection techniques were analyzed by means of observation and questionnaires. The population is the performance of employees at PT. Genta Trikarya Sumedang as many as 50 people and the research sample was 50 people. The research data uses simple regression analysis, correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation is 1,915 (good enough) with an average of 63.73%, employee performance is 1,617 (good enough) with an average of 64.76%, then the magnitude of the relationship between work motivation and employee performance at PT. Genta Trikarya Sumedang of 0.820 (very strong relationship), and the magnitude of the influence of work motivation on employee performance at PT. Genta Trikarya Sumedang amounted to 67.2% and there are still 32.8% of other factors. The results of the calculation of the hypothesis test, it turns out that $t_{count} (9.93) > t_{table} (1.67722)$, it can be said that there is a positive influence between Work Motivation on Employee Performance at PT. Genta Trikarya Sumedang is acceptable. To increase work motivation can be useful because it is human nature that requires some kind of inducement, encouragement or incentive to get better performance. Motivation acts as a technique to improve the performance of employees working at different levels.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Muhammad Irfan Nur'Arif,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Kelurahan Situ Sumedang, Telp. (0261) 206911.
Email: irfan.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan, dengan demikian atasan mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan, pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang, hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Suyadi Prawirosentono dalam Fernanda, 2016).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja tinggi. Pengukuran kinerja merupakan suatu cara mengukur arah dan kecepatan perubahan, yang dapat diibaratkan seperti alat ukur pengukur kecepatan dari sebuah mobil (Priambodo dalam Memah, H. F. V., & Potolau, M. J. N. 2019).

PT Genta Trikarya adalah perusahaan yang memproduksi gitar sejak tahun 1959. PT Genta Trikarya menggunakan Supplier Sumedang untuk memenuhi bahan baku kayu sebagai bahan baku utama dalam memproduksi gitar. Supplier Sumedang mengalami penurunan performansi berupa keterlambatan pengiriman, jumlah pemesanan yang tidak dapat dipenuhi hingga terdapatnya kayu yang tidak memiliki kualitas sesuai standar. Oleh karena itu, PT Genta Trikarya ingin mempertimbangkan apakah tetap mempertahankan supplier Sumedang atau menggunakan supplier lain yaitu supplier Yogyakarta, supplier Palu, atau supplier Perhutani.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan dalam Lusri (2017)).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa masih kurangnya pemberian motivasi bagi karyawan menjadi salah satu masalah dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. Genta Trikarya belum terlalu nampak dalam arti bahwa untuk membangkitkan semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya hanya lewat pemberian upah atau gaji sedangkan yang dibutuhkan seorang karyawan bukan hanya upah atau gaji saja tetapi juga membutuhkan dorongan secara psikologis agar dapat meningkatkan kinerjanya.

George, J.M., dan Jones dalam Lusri (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja tinggi. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan". (Hasibuan dalam Purnomo 2017).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan dan kebutuhan. Upaya merupakan kebutuhan intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

"Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, dalam Purnomo, 2017). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan dalam Purnomo (2017) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan".

Manajemen sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya termasuk didalamnya kinerja karyawan PT. Genta Trikarya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusri, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

LECTURE STUDY

1. Motivasi Kerja

McCormick (Mangkunegara, 2017: 94) mengemukakan bahwa, *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work settings* (motivasi kerja

didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Motivasi didefinisikan oleh Stanford (Mangkunegara, 2017: 93) bahwa, “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Selanjutnya Saroso (Fahmi, 2017: 100) menyatakan bahwa, “Motivasi 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*)”.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017: 101-102) mengemukakan bahwa, ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, dalam arti tidak fisik semata, akan tetapi mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yakni kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan dihargai atau pengakuan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Kinerja Karyawan

Sinambela (2018: 480), mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Rivai dan Basri (Masram dan Mu’ah, 2017: 138) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan”. Selanjutnya Mathis dan Jackson (Masram dan Mu’ah, 2017: 138) menyatakan bahwa, “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016: 179) menjelaskan dimensi dari kinerja karyawan, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kuantitas (*Quantity*) Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa banyak kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dalam suatu waktu tertentu. Kuantitas ini berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja yang tersedia.
2. Kualitas (*Quality*) Kesesuaian hasil kerja yang diinginkan dalam suatu pekerjaan atau kualitas kerja seseorang bukan suatu hal yang instan dapat diperoleh oleh seorang karyawan, namun karyawan tersebut dahulu harus dapat memahami terhadap tugas pokok dan fungsinya maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*) Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu, baik ketepatan waktu kedatangan maupun pulang kerja serta pemanfaatan waktu tersebut. Karena, tidak sedikit karyawan yang datang ke kantor pagi-pagi untuk mengikuti apel pagi setelah itu hanya membaca koran bukannya mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya. Demikian juga, tidak sedikit karyawan yang terlambat datang atau kesiangan dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga mempengaruhi terhadap produktivitas kerjanya.
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) Efektivitas biaya bukan saja berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia melainkan sumber daya organisasi lain secara maksimal, seperti sarana dan prasarana kerja, anggaran, dan sebagainya. Penggunaan SDM (karyawan) tanpa memperhitungkan kebutuhan organisasi

tentunya akan merupakan suatu pemborosan yang dapat merugikan organisasi, karena mereka harus dibayar atau digaji.

5. Kebutuhan Supervisi (*Need for Supervision*) Supervisi adalah hubungan di antara atasan dan pekerja, di mana *supervisor*/pengawas, karena pengetahuan dan pemahaman tentang diri dari manusia lain, dari situasi sosial, dan fungsi badan membantu para pekerja untuk menjalankan fungsi mereka, dan untuk bekerja sama dalam pemenuhan tujuan yang pekerja untuk memanfaatkan sadar dari diri sendiri dalam membantu anggota dalam hubungan pribadi dan kelompok. Hal ini membantu pekerja untuk memahami diri mereka sendiri dan untuk mengubah sikap mereka dan pola perilaku yang mereka kenali sebagai menghalangi mereka dalam hubungan mereka dengan individu dan kelompok.
6. Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*) Dampak interpersonal ini menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan. Peningkatan harga diri dapat dilakukan dengan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, atau kemauan seorang karyawan untuk maju dengan melanjutkan tingkat pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

METHOD

1. Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan survey, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Sugiyono (2018: 24) menyatakan bahwa, "Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Sugiyono (2018: 81) menyatakan bahwa, Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam memperoleh data informasi yang diperlukan, penulis melakukan penelitian ini dilakukan pada PT. Genta Trikarya Sumedang. Waktu penelitian dimulai dari Februari 2024.

3. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang. Subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang pada tahun 2023.

4. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

a. Sumber Pengumpulan Data

Sugiyono (2018: 375) menyatakan bahwa, "Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder". Dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Sumber Primer
Sugiyono (2018: 375) menyatakan bahwa, "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran angket, yaitu karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang.
2. Sumber Sekunder
Sugiyono (2018: 376) menyatakan bahwa, "Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

b. Cara Pengumpulan Data

Sugiyono (2018: 328), “Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data melalui buku-buku atau arsip-arsip yang penulis dapatkan dari perpustakaan-perpustakaan ataupun arsip yang penulis peroleh dari perpustakaan-perpustakaan ataupun arsip yang penulis peroleh.

1. Observasi
Hadi (Sugiyono, 2018: 235) menyatakan bahwa, “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Objek yang diteliti oleh penulis yaitu PT. Genta Trikarya Sumedang.
2. Kuesioner
Sugiyono (2018: 230) menyatakan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dibagikan pada karyawan PT. Genta Trikarya Sumedang.
3. Dokumentasi
Sugiyono (2018: 328), “Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan dengan melihat dokumen atau catatan yang relevan dengan masalah”.
4. Studi Pustaka
Sugiyono (2018: 328), “Metode yang digunakan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen dan referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan”.

5. Rancangan Analisis Data

1. Uji Validitas
Uji validitas instrumen adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang akan dilakukan dalam angket. Sehingga dapat dikategorikan ke dalam item instrumen yang layak (valid) dan item instrumen yang tidak layak dipergunakan (tidak valid).
2. Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi instrumen. Sugiyono (2018: 213) menyatakan bahwa, “Item-item yang dilibatkan dalam uji reliabilitas adalah seluruh item yang valid atau setelah item yang tidak valid disisihkan”.
3. Uji *MSI (Method of Succesive Interval)*
Uji *MSI* merupakan teknik transformasi data ordinal ke data interval yang paling sederhana.

6. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana
Analisis regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan.
2. Uji Linieritas
Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.
3. Uji Koefisien Korelasi
Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat dilakukan dengan cara mencari koefisien korelasi seperti halnya analisis item, namun item yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam analisis kedua variabel tersebut.
4. Uji Koefisien Determinasi
Uji koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Genta Trikarya Sumedang.
5. Uji Hipotesis
Uji Hipotesis untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan dengan cara pengujian satu pihak dengan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian-penelitian ilmu sosial.

RESULT AND CONCLUSSION

1. Untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah 1.915 (cukup baik) dilihat dari skor yang tinggi pada pembahasan hubungan karyawan dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (76,8%) dan skor paling rendah pada pembahasan PT. Genta Trikarya Sumedang khususnya dalam PT. Genta Trikarya Sumedang akan memberikan bonus kepada karyawan yang telah berbakti minimal telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan prosedur yang telah ditentukan (54,0%). Jadi penilaian responden mengenai Motivasi Kerja (X) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik atau sebesar 63,73%, karena Motivasi Kerja pada PT. Genta Trikarya Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
2. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 1.617 (cukup baik) dilihat dari skor yang tinggi pada pembahasan hubungan antara atasan dengan Karyawan PT. Genta Trikarya Sumedang didasarkan atas kebutuhan saran dan pendapat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (76,8%) dan skor paling rendah pada pembahasan karyawan PT. Genta Trikarya Sumedang tepat dalam waktu, baik ketepatan waktu kedatangan maupun pulang kerja serta pemanfaatan waktu dengan baik dengan prosedur yang telah ditentukan (55,6%). Jadi penilaian responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik atau sebesar 64,76%, karena Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
3. Hasil persamaan regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bx$ sebesar $\hat{Y} = 9,20 + (-20,98) x$ artinya nilai regresi mendekati 0 maka model regresi baik dalam melakukan prediksi, dengan demikian terjadi hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang dan hasil perhitungan uji linieritas di atas ternyata $t_{hitung} > t_{daftar}$ atau $203,09 > 3,34$ dengan demikian diidentifikasi bahwa Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang beregresi linier.
4. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,820. Dengan demikian besarnya hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang sebesar 0,820 dan pada interval 0,80 – 1,00 atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Genta Trikarya Sumedang memiliki hubungan yang sangat kuat.
5. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang sebesar 67,2%. Bahwa dapat disimpulkan Motivasi Kerja mempengaruhi kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang. artinya motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik serta motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda dan masih ada 32,8% faktor lain yang mempengaruhi selain motivasi kerja, diantaranya gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja, tujuan pribadi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja.
6. Hasil perhitungan uji hipotesis di atas, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,93 > 1,67722$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang dapat diterima.

CONCLUSSION

Berdasarkan hasil pengujian data tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pada PT. Genta Trikarya Sumedang dapat dikatakan cukup baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena motivasi kerja pada PT. Genta Trikarya Sumedang sudah sesuai dengan harapan artinya PT. Genta Trikarya Sumedang sudah menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada setiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Kinerja karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang dapat dikatakan cukup baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena kinerja karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang sudah sesuai dengan harapan artinya PT. Genta Trikarya Sumedang telah memfasilitasi semua karyawan dalam hal kritik dan saran hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang sebesar 67,2%. Bahwa dapat disimpulkan terdapat 32,8% faktor lain yang mempengaruhi selain motivasi kerja,

diantaranya gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja, tujuan pribadi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja.

SARAN

Setelah peneliti melaksanakan penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pada PT. Genta Trikarya Sumedang agar meningkatkan khususnya dalam PT. Genta Trikarya Sumedang akan memberikan bonus kepada karyawan yang telah berbakti minimal telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan prosedur yang telah ditentukan dan mempertahankan hubungan karyawan dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
2. Kinerja karyawan pada PT. Genta Trikarya Sumedang agar mempertahankan hubungan antara atasan dengan Karyawan PT. Genta Trikarya Sumedang didasarkan atas kebutuhan saran dan pendapat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan meningkatkan karyawan PT. Genta Trikarya Sumedang tepat dalam waktu, baik ketepatan waktu kedatangan maupun pulang kerja serta pemanfaatan waktu dengan baik dengan prosedur yang telah ditentukan (55,6%). Jadi penilaian responden mengenai Kinerja Karyawan.
3. PT. Genta Trikarya Sumedang bahwa mengingat pentingnya motivasi kerja, maka motivasi kerja dapat bermanfaat karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda.

REFERENCE

- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat, A. (Cetakan Pertama, April 2017 ISBN: 978-602-61253-3-0). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi, H. (Cetakan Pertama, Maret 2019, ISSN: 978-602-5867-25-5). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM PRESS.
- Fahmi, I. (2017), ISBN: 978-602-289-199-4). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (Cetakan Pertama, ISBN: 978-602-217-935-1, April 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (Cetakan Keenam, ISBN: 978-602-7825-66-6, Februari 2018). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016 (Edisi Pertama, Cetakan ke 9, ISBN: 978-979-1486-76-7). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hakim, A. (Cetakan Pertama, Juli 2018, ISBN: 978-602-0962-10-8). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Pres Digimedia.
- Larasati, S. (Edisi Satu, Cetakan Pertama, Juni 2018, ISBN: 978-602-475-352-8). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2017 , ISBN: 9795149296). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017, Cetakan Pertama, Februari 2017, ISBN : 978-602-6930-46-0). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

