

# The Effect of Work Motivation on Employee Performance PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang

Muhammad Irfan Nur'Arif<sup>1</sup>, Insyra Noviansa Azhar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[irfan.feb@unsap.ac.id](mailto:irfan.feb@unsap.ac.id)<sup>1</sup>, [insyraazhar04@gmail.com](mailto:insyraazhar04@gmail.com)<sup>2</sup>

---

## Article Info

### Article history:

Received May 28, 2023

Revised June 01, 2023

Accepted July 16, 2023

---

### Keywords:

Work motivation,  
Employee performance, PT.  
Cipta Niaga Semesta (Mayora  
Group) Sumedang

---

## ABSTRACT

*This study entitled the effect of work motivation on employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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 1,912 (good enough) with an average of 63.73%, employee performance is 1,619 (good enough) with an average of 64.76%, then the magnitude of the relationship between work motivation and employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang of 0.820 (very strong relationship), and the magnitude of the influence of work motivation on employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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 © 2023 SINTESA. All rights reserved.

---

### Corresponding Author:

Muhammad Irfan Nur'Arif,  
Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.  
Email: [irfan.feb@unsap.ac.id](mailto:irfan.feb@unsap.ac.id)

---

## INTRODUCTION

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. 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.

Sinambela (2018: 5) menyatakan bahwa apabila manusia menjadi investasi harusnya dikembangkan melalui peningkatan pendidikan formal, informal, maupun non formalnya. Peningkatan kemampuan tersebut akan berpengaruh terhadap SDM semakin baik. Dari pernyataan tersebut bahwa sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, maka SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu perusahaan. Pengelolaan SDM sangatlah penting di mana pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak perusahaan. Salah satunya kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2018: 480) mengemukakan bahwa, “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan 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. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Hal ini tidak lepas dari aspek manajerial yang mempengaruhinya, sebab setiap pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menilai dan menolong memperbaiki kinerja bagi mereka yang menjadi bawahannya, salah satunya mendistribusikan barang.

Distributor yang baik tidak hanya menyediakan produk atau jasa yang diperlukan oleh konsumen, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik ke konsumen sehingga konsumen sendiri dapat percaya dan loyal terhadap perusahaan. Ada salah satu perusahaan distributor di Kabupaten Sumedang yaitu PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang.

PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang bertanggung jawab untuk mendistribusikan barang-barang tersebut dari supplier ke supermarket, minimarket, pedagang grosir dan pedagang kaki lima dan untuk menjamin kelancaran aktivitas distribusi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kehadiran salesman, driver, dan helper.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang ditemukan indikasi-indikasi rendahnya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Mangkir	% Kemangkiran
Januari	50	22	1100	25	2,27%
Februari	50	19	950	21	2,21%
Maret	50	21	1050	20	1,90%
April	50	21	1050	28	2,67%
Mei	50	20	1000	27	2,70%
Juni	50	15	750	15	2,00%
Juli	50	22	1100	17	1,55%
Agustus	50	21	1050	14	1,33%
September	50	19	950	18	1,89%
Oktober	50	23	1150	14	1,22%
November	50	21	1050	18	1,71%
Desember	50	19	950	17	1,79%
<b>Total</b>					23,25%
<b>Rata-Rata</b>					1,94%

Sumber : PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang, 2023

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang Tahun 2022 di atas dalam kurun satu tahun tersebut tingkat kemangkiran karyawan cukup tinggi. Dari tabel di atas dapat dilihat total karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang tahun 2022 selama satu tahun sebesar 23,25 %, dengan rata-rata kemangkiran 1,94 % setiap tahunnya. Hal ini disebabkan masih adanya sebagian karyawan yang tidak mencapai target, masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya, masih banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang cepat, kurangnya sarana dan prasarana penunjang pekerjaan karyawan, kurangnya pengawasan dari pimpinan yang berakibat para pegawai tidak menaati peraturan yang dibuat, kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang berakibat terjadinya kesalahan dilapangan. Maka perlunya aspek-aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang, yaitu mutu pekerjaan, keandalan, pengetahuan, disiplin kerja, kemampuan kerja, pemahaman tentang pekerjaan, tanggungjawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Fenomena permasalahan tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari karyawan, sehingga permasalahan tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini untuk mewujudkan kinerja yang baik dan tercapaian tujuan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang, maka perlunya perbaikan kinerja karyawan dengan cara mengoptimalkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Dewi (2019: 101) menyatakan bahwa, “Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri”. Motivasi kerja hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap karyawan untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan perusahaan, sebab dengan motivasi, karyawan akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud.

Mengingat pentingnya motivasi, 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. Oleh karena itu, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Suatu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi maupun non materi dan kebutuhan fisik.

## LITERATURE STUDY

### 1. Manajemen

Larasati (2018: 2) menyatakan bahwa, Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakannya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Beach (Hakim, 2018: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah proses penggunaan bahan-bahan dan manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang mencakup kegiatan-kegiatan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan evaluasi”. Terry (Larasati, 2018: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sementara Donnel (Larasati, 2018: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain”.

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (Bukit, dkk, 2017: 11) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain”. Masram dan Mu’ah (2017: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Sinambela (2018: 7) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

### 3. 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*)”.

### 4. 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.

### 5. 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”.

### 6. 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang. Waktu penelitian dimulai dari Maret 2023.

### **3. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang. Subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang pada tahun 2022.

### **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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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 menggunakan 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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 diikut 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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 1.912 (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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang khususnya dalam PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
2. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 1.619 (cukup baik) dilihat dari skor yang tinggi pada pembahasan hubungan antara atasan dengan Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang didasarkan atas kebutuhan saran dan pendapat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (76,8%) dan skor paling rendah pada pembahasan karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang dan hasil perhitungan uji linieritas di atas ternyata  $F_{hitung} > F_{daftar}$  atau  $203,09 > 3,34$  dengan demikian diidentifikasi bahwa Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang beregresi linier.
4. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,820. Dengan demikian besarnya hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sebesar 0,820 dan pada interval 0,80 – 1,00 atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang memiliki hubungan yang sangat kuat.
5. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sebesar 67,2%. Bahwa dapat disimpulkan Motivasi Kerja mempengaruhi kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang dapat diterima.

## CONCLUSSION

Berdasarkan hasil pengujian data tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang dapat dikatakan cukup baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena motivasi kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sudah sesuai dengan harapan artinya PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sudah menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada setiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang dapat dikatakan cukup baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang sudah sesuai dengan harapan artinya PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang agar meningkatkan khususnya dalam PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang agar mempertahankan hubungan antara atasan dengan Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang didasarkan atas kebutuhan saran dan pendapat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan meningkatkan karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) 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.

## ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang, seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan semoga semuanya mendapatkan berkah aamiin.

## 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.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

