

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Nabilla Salma Latifha

Universitas Teknologi Digital, nabilla10120332@digitechuniversity.ac.id

Aris Rinaldi

Universitas Teknologi Digital, arisrinaldi79@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi. Pengukuran pada variabel motivasi adalah kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karir, tanggung jawab, dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan adalah kuantitas (hasil kerja), kualitas kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif serta ketelitian dan kesesuaian hasil.

Desain/Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 187 orang sehingga mendapatkan sampel sebanyak 46 orang. Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pihak perusahaan. Untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, analisis koefisien korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Temuan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,622. Hasil uji hipotesis memberikan nilai thitung = 5,270 dan ttabel = 2,015. Jadi thitung 5,270 > ttabel 2,01. Maka nilai r yang dihasilkan yaitu 0,622 dengan signifikansi 0,05 pada taraf kepercayaan 95%.

Implikasi Sesuai dengan ketentuan apabila thitung > ttabel, maka H_0 dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan atau pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Kerja (Y). Adapun besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang belum dapat diketahui.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Motivasi Kerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas bisnis, bahkan ketika peran dan fungsi karyawan digantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Namun kenyataannya, pekerjaan masih menjadi salah satu unsur penting dalam proses produksi saat ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Setiap perusahaan ingin meningkatkan produktivitas dari masing - masing karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kinerja professional dan meningkatkan produktivitas. Motivasi adalah daya

pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Nurjaya, 2021).

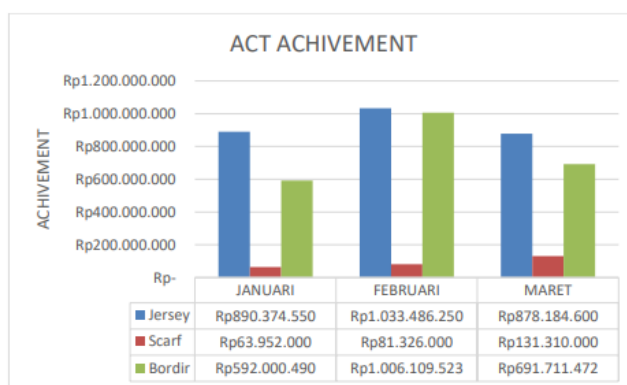
CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa printing sublime, bordir komputer, dan lasercut. Berlokasi di Komplek Pharmindo, Jalan Singosari 2 No J9, Kel. Melong, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat, 40534. Hal ini yang menjadi dasar permasalahan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi, bahwa masih kurangnya perhatian terhadap kinerja karyawan sehingga menyebabkan kesalahan berulang yang dilakukan oleh karyawan, seperti; (1) Absensi, dalam absensi ini masih ada karyawan yang kurang disiplin dengan datang terlambat (2) Target penjualan yang tidak stabil, hal ini di dasari saat divisi sales tidak mencapai target penjualan setiap bulannya, (3) Ketika target tercapai pemberian bonus yang tidak tepat waktu.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi Periode Januari – Maret 2024

Periode	Jumlah Karyawan	Frekuensi	Persentase
Januari	187 orang	51	27%
Februari	187 orang	39	21%
Maret	187 orang	3	2%

Sumber : Lampiran Data CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi 2024

Dari data tabel 1.1 diatas mengenai persentase data keterlambatan absensi karyawan dari bulan Januari 2024 – Maret 2024. Diketahui bahwa tingkat keterlambatan paling tinggi pada bulan Januari 2024 dengan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 51 orang dan persentase keterlambatannya sebesar 27%,



Gambar 1.1 Diagram Batang Omset Penjualan Periode Januari-Maret 2024

Sumber : Lampiran Data CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi 2024

Dapat dilihat pada gambar 1.1 diagram batang diatas menunjukkan bahwa penjualan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi selalu mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pencapaian terbesar terjadi pada bulan Februari sebesar Rp2.120.921.773 dan omset yang paling rendah diantara 3 bulan ini terdapat pada bulan Januari sebesar Rp1.546.372.040 jumlah tersebut dicapai dari penjualan ke 3 jasa yang disediakan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi.

Tabel 1.2 Target Penjualan Periode Juni - Oktober 2023

Periode	Target	Persentase Pencapaian	Total Pencapaian	Insentif Dikeluarkan
Juni	Rp. 575.000.000	70%	Rp. 536.487.656	10 Agustus 2023
Agustus	Rp. 865.000.000	80%	Rp. 624.718.710	22 November 2023
September	Rp. 865.000.000	80%	Rp. 759.073.420	22 November 2023
Oktober	Rp. 1.395.000.000	70%	Rp. 1.109.05.580	05 Maret 2024

Sumber : Lampiran Data CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa divisi sales mencapai target penjualan dengan total persentase 70% - 80% pada bulan Juni, Agustus, September dan Oktober. Pada periode ini seharusnya insentif/bonus dikeluarkan di bulan yang sama atau 1 bulan setelahnya. Namun, pada kenyataannya insentif/bonus yang diberikan kepada divisi sales dikeluarkan terlambat kurang lebih 1 – 3 bulan. Hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja pada divisi sales. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi? Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

II. Kajian Teori

Variabel terikat atau variable dependent diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Variabel ini biasa dinotasikan dengan (Y). Variabel Dependen menurut (Sugiyono, 2019, p. 69) sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

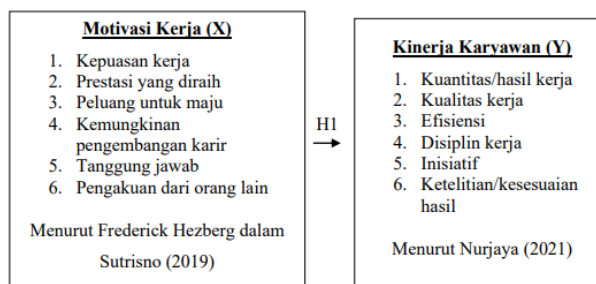
Menurut (Nurjaya, 2021) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil saat melakukan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan sejauh mana hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja menurut (Aziz & Fauziah, 2018) adalah gambaran tingkat keberhasilan implementasi suatu kebijakan atau program dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi yang digariskan dalam rencana organisasi. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari proses kerja karyawan setiap harinya. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari kinerja yang optimal karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat). Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan (X). Menurut (Sugiyono, 2019, p. 69) Variable Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat).

Menurut (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menciptakan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di perusahaan setiap hari dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya, hal ini tentu berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Selain itu, karena motivasi kerja itu sendiri mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, maka wajar jika karyawan akan berkinerja lebih baik dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 12 Model Pemikiran

Keterangan :

X : Variabel Motivasi (variabel bebas)

Y : Variabel Kinerja Pegawai (variabel terikat)

→ : Pengaruh

H1 : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Rumusan Hipotesis

Peneliti menetapkan hipotesis bahwa “terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi” Sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho = tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

III. Metode Penelitian

Untuk menjawab hipotesis tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi”, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghubungkan dua variabel. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode ini pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif/statistika untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang dipilih untuk penelitian memiliki keterkaitan yang kuat dengan masalah yang diteliti. (Sugiyono, 2017, p. 80) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan yang luas dari individu dan objek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti dan perlu di analisis untuk mencapai kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 187 orang karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi.

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa sampel terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Jika populasi terlalu besar, peneliti dapat mengambil sebagian dari total populasi, tetapi jika populasi kecil, sebaiknya seluruh populasi digunakan untuk pengambilan data. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan 46 karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data peneliti melakukan 2 jenis sumber data yaitu observasi langsung ke CV. Sugih Maju Berkah Kota Bandung dan juga melakukan pengisian kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Sugih Maju Berkah dengan skal likert.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Sederhana, dan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk menentukan apakah regresi yang dihasilkan memiliki ketetapan dan konsisten.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.11340270	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.085	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.548	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.536
		Upper Bound	.561

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

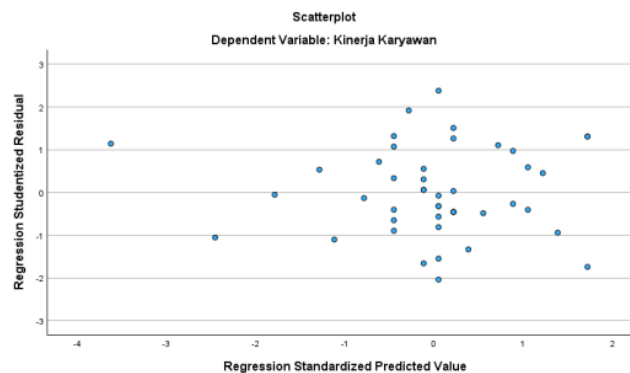
Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS, 29

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui suatu instrumen variabel independent (X) dan variabel dependen (Y) dapat berdistribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas dapat digunakan dengan uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan uji normalitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka, hipotesis diterima karena data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka, hipotesis ditolak karena data tersebut tidak berdistribusi normal

Kesimpulannya, Nilai residual berdistribusi normal, menurut hasil uji normalitas karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS, 29

Seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas, terlihat bahwa :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 atau sekitarnya
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran data titik-titik tidak berpola Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisita

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	23.997	4.813		4.986	<,001		
	Motivasi Kerja	.538	.102	.622	5.270	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS, 29

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance 1,000 > 0,10 dan nilai VIF 1,000 < 10.00 artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Regresi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.997	4.813		4.986	<,001
	Motivasi Kerja	.538	.102	.622	5.270	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS, 29

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana :

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan nilai t diketahui thitung 5,270 > ttabel 2,015 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Korelasi

Nilai pearson correlation pada variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0,622 dan bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif dan memiliki derajat hubungan korelasi yang kuat. Bentuk hubungan positif ini artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kemudian untuk nilai signifikan yaitu 0,01 < 0,05 artinya berkorelasi.

Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.373	4.160
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS, 29

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas maka diperoleh nilai adjusted R-Square sebesar 0,373 (37,3%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang belum dapat diketahui.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.997	4.813		4.986	<.001
	Motivasi Kerja	.538	.102	.622	5.270	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji signifikan yang diketahui pada tabel memperoleh Uji thitung = 5,270 dan ttabel = 2,015. Jadi thitung 5,270 > ttabel 2,01. Maka nilai r yang dihasilkan yaitu 0,622 dengan signifikansi 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sesuai dengan ketentuan apabila thitung > ttabel, maka Ha dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan atau pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Kerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,622. Bentuk positif ini menggambarkan semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawannya. Kemudian dilihat nilai signifikannya yaitu 0,01 > 0,05 artinya berkorelasi. Hasil uji hipotesis memberikan nilai thitung = 5,270 dan ttabel = 2,015. Jadi thitung 5,270 > ttabel 2,01. Maka nilai r yang dihasilkan yaitu 0,622 dengan signifikansi 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sesuai dengan ketentuan apabila thitung > ttabel, maka Ha dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan atau pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Kerja (Y). Adapun besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang belum dapat diketahui

**V. Penutup
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi berada pada kategori baik dengan perolehan jumlah skor sebesar 2150, dengan skor rata-rata sebesar 3,89. Dimensi pengakuan dari orang lain memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan variabel Motivasi Kerja pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi dengan jumlah skor sebesar 382 dengan skor rata-rata sebesar 4,15 berada pada kategori baik. Sedangkan dimensi prestasi yang diraih memberikan kontribusi

- terkecil untuk pembentukan variabel Motivasi Kerja pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi dengan jumlah skor 311 dengan skor rata-rata sebesar 3,38.
2. Kinerja Karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi berada pada kategori baik juga dengan perolehan jumlah skor sebesar 2261, dengan skor rata-rata sebesar 4,10 dan berada ada kategori baik. Dimensi disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan variabel Kinerja Karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi dengan jumlah skor sebesar 400 dengan skor rata-rata sebesar 4,35 dan ada pada kategori sangat baik. Sedangkan dimensi terkecil terdapat pada indikator inisiatif dengan jumlah skor 354 dengan skor rata – rata sebesar 3,85.
 3. Besar pengaruh pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi adalah sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang belum dapat diketahui.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang sudah dikemukakan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

A. Bagi Perusahaan (CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi)

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat turnover karyawan pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengukuran pada variabel Motivasi kerja, diharapkan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi mampu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa apresiasi yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan tersebut.

B. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan peneliti bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja yang berpengaruh dengan kinerja karyawan atau dengan menambah variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan turnover (keinginan untuk pindah). Selain itu untuk jumlah responden agar dapat diperbesar lagi sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih luas, peneliti berharap hasil penelitian yang mendatang akan lebih baik dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arisanti, K., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Aziz, A., & Fauziah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non. *Jurnal Ekonomi Manajemen(1(2))*.

- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi*. Scopindo.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Akselerasi : Jurnal Ilmiah Nasional*(3(1)).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.