

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAHAYA BINTANG MANISE**

Umiyati Tuarita¹⁾, Carla Carolien Tousalwa²⁾, Fentje Salhuteru³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

²⁾ carla.tousalwa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Cahaya Bintang Manise. Based on observations made by researchers at PT Cahaya Bintang Manise, problems were found in the aspect of work motivation, where giving motivation to employees at PT Cahaya Bintang Manise, namely in the form of praise and respect for the leadership, was felt to be still not optimal, where there were no awards given to employees who excel, only giving additional salary to employees who have worked for a long time at the company so that employees often feel bored with their situation resulting in them being less focused on work. Employees are also found to be often late to work, working hours are from 08.50 to 17.00 WIT but employees often come later than 09.00 WIT. The location of this research was conducted by researchers at PT Cahaya Bintang Manise which is located at Jln. Amarumatena, Suli Hamlet, Salahutu District, Central Maluku Regency. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population Sugiono (2014). By using the census technique, the entire population was used as the research sample, so that the total sample in the study was 30 people. Data collection techniques are the methods used to collect data and other information in research on the problem that is the object of research. The data collection techniques used in this study are the interview method, the observation method and the library study method. According to the results of the regression analysis test, it can be seen that the value of a is 5.352. This value indicates that motivation (X) is zero, then employee performance (Y) will increase by 5.352. While the b value is 0.947 indicating that when there is an increase in motivation by one unit, employee performance will increase by 0.947 units. In addition, there is a positive sign (+), which means that there is a positive influence between employee motivation and performance. The effect of motivation on the performance of employees of PT. Cahaya Bintang Manise is 86.8% while the remaining 13.2% is influenced by other factors or variables not examined in this study, meaning that if motivation increases, performance will also increase.

Keywords: Motivation; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Manise. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT Cahaya Bintang Manise ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja, dimana pemberian motivasi terhadap para karyawan di PT Cahaya Bintang Manise yakni berupa pujian dan respek pimpinan dirasakan masih kurang maksimal, dimana tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hanya pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada perusahaan sehingga sering karyawan merasa bosan dengan keadaan mereka sehingga mengakibatkan mereka kurang fokus dalam bekerja. Karyawan juga didapati sering terlambat dalam bekerja, jam kerja pukul 08.50 sampai 17.00 WIT namun sering karyawan masuk lebih dari pukul 09.00 WIT. Tempat penelitian ini dilakukan oleh peneliti di PT Cahaya Bintang Manise yang beralamat di Jln. Amarumatena, dusun Suli Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2014). Dengan menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, metode observasi dan metode studi kepustakaan. Sesuai dengan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 5,352. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5,352. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,947 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,947 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat.

Kata kunci: Motivasi; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahannya perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya, Mangkunegara (2009).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT Cahaya Bintang Manise ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja, dimana pemberian motivasi terhadap para karyawan di PT Cahaya Bintang Manise yakni berupa pujian dan respek pimpinan dirasakan masih kurang maksimal, dimana tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hanya pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada perusahaan sehingga sering karyawan merasa bosan dengan keadaan mereka sehingga mengakibatkan mereka kurang fokus dalam bekerja. Karyawan juga didapati sering terlambat dalam bekerja, jam kerja pukul 08.50 sampai 17.00 WIT namun sering karyawan masuk lebih dari pukul 09.00 WIT, berikut ini absensi karyawan periode 2019 pada tabel 1.1 sebagai berikut,

Tabel 1.1**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Cahaya Bintang Manise 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	PC	Terlambat	Ijin	Sakit	Alpa	Cuti
Januari	30	10	22	5	2	1	1
Februari	30	11	16	1	2	2	-
Maret	30	9	8	3	1	1	-
April	30	13	19	5	-	1	2
Mei	30	14	20	9	6	3	1
Juni	30	8	21	2	-	2	-
Juli	30	7	11	4	7	2	-
Agustus	30	11	13	1	-	4	-
September	30	16	19	9	1	3	-
Oktober	30	20	14	5	1	4	-
November	30	19	9	8	-	1	1
Desember	30	8	20	12	3	1	-

Sumber : PT Cahaya Bintang manise, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat pulang cepat karyawan 40%, tingkat keterlambatan karyawan 53%, tanpa keterangan 6% artinya bahwa masih kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan untuk mendorong mereka untuk harus tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, karena jika mereka memiliki motivasi yang benar maka mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Karena akibat dari tingkat kehadiran yang tidak baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tabel 1.2 berikut ini akan menguraikan kinerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Manise.

Tabel 1.2
Penilaian Kerja Karyawan PT Cahaya Bintang Manise

Departemen	Seksi	Jumlah Karyawan	Aspek	Total Nilai	Nilai Mutu
Departemen Produksi	Operator rangka	2	Kemampuan 65%	80	B
	Operator spring bed	6		65	C
	Operator busa	3	Sikap 35%	75	B
	Operator jahit	4		85	B
Departemen Marketing	Operator gudang	4	Kemampuan 65%	65	C
	Operator gudang	4		70	B
	Seles	2	Sikap 35%	85	B
	Driver	3		65	C
Departemen Finance & Accounting	Finance & Accounting	2	Kemampuan 65%	75	B
			Sikap 35%		

Sumber : PT Cahaya Bintang Manise, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan dinilai berdasarkan masing-masing bagian pada aspek kemampuan dan sikap. Total nilai dan nilai mutu dari masing-masing departemen ada yang meningkat dan ada juga yang menurun yakni, departemen produksi (operator rangka total nilai 80 dan nilai mutu B, operator spring bad total nilai 65 dan nilai mutu C, operator busa total nilai 75 dan nilai mutu B, operator jahit total nilai 85 dan nilai mutu B), departemen marketing (operator gedung total nilai 65 dan nilai mutu C, operator gedung total nilai 70 dan nilai mutu B, seles total nilai 85 dan nilai mutu B, diver total nilai 65 dan nilai mutu C), sementara departemen finance dan accounting total nilainya 75 dan nilai mutu B. Berdasarkan data diatas bahwa penilaian secara keseluruhan belum maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa departemen (bagian) yang masih mendapat nilai C. Nilai C menunjukkan hasil cukup, yang berarti bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Manise.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah fakta setral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Sri Larasati, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan T.Hani Handoko (dalam Purnaya, 2016) mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Teori Robbins (2007) Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada

diri pegawai atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan (Djatmiko, 2005).

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Robbins (2009) teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan indikator intrinsik dengan kepuasan kerja (*satisfied*), sementara mengaitkan indikator ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (*dissatisfied*). Indikator intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti : pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja dan tanggung jawab. Sedangkan indikator ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja seperti: administrasi, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubunganantar karyawan.

Dalam indikator motivasi kerja terdapat beberapa tipe-tipe motivasi kerja ada 2 yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapafaktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- a) Tanggung jawab
- b) Penghargaan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Pengembangan dan kemajuan

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif/harapan kedepan daripada retrospektif/melihat kebelakang Wibowo (2011). Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey et al. dalam Wibowo (2011) sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar, kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifikasi tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.
6. Motif, adalah alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Secara umum, Wirawan (2009) mengelompokkan dimensi kinerja menjadi tiga jenis yaitu:

1. Hasil kerja, hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikatornya: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketetapan dalam

melaksanakan pekerjaan, Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, Efisiensi dan Efektivitas dalam melaksanakan tugas.

2. Perilaku Kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikatornya yaitu : disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan memanfaatkan waktu.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya yaitu: pengetahuan, keterampilan, kejujuran, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, dan semangat kerja.

3. METODOLOGI

Tempat penelitian ini dilakukan oleh peneliti di PT Cahaya Bintang Manise yang beralamat di Jln. Amarumatena, dusun Suli Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2014). Dengan menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, metode observasi dan metode studi kepustakaan.

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Observasi
Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian.
2. Kuesioner
Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dengan penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup yang berisi daftar pertanyaan tentang indikator variabel penelitian yaitu budaya organisasi dan kinerja. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan digunakan skala likert yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang ditentukan melalui opsi yang tersedia. Sugiyono (2014) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap pernyataan dalam angket yang diklasifikasi sebagai berikut :
 - a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai = 1
 - b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai = 2
 - c. Untuk jawaban ragu-ragu(R) diberi nilai = 3
 - d. Untuk jawaban setuju(S) diberi nilai = 4
 - e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai = 5
3. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang motivasi dan kinerja pegawai.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependent (terikat) : Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien arah
- X = Variabel independent (bebas) : Motivasi kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, Mangkunegara (2009:61). PT. Cahaya Bintang Manise adalah Menjadi perusahaan furniture yang profesional, terpercaya dan terpilih dengan e-ISSN: 2964-3619

misi mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan pelanggan, membangun kemitra usaha untuk meningkatkan kepercayaan pemasok dan kreditur, meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Rianto (2015), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul" hasilnya motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayu Fadliqah Pungky Oktaviani (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia" hasilnya motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rido Sanjaya (2018), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam" hasilnya Motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur M Rabbani, (2019), dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam" hasilnya Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 47,5%.

Seperti yang sudah penulis uraikan pada latar belakang, ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja, dimana pemberian motivasi terhadap para karyawan di PT Cahaya Bintang Manise yakni berupa pujian dan respek pimpinan dirasakan masih kurang maksimal, dimana tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hanya pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada perusahaan sehingga sering karyawan merasa bosan dengan keadaan mereka sehingga mengakibatkan mereka kurang fokus dalam bekerja. Karyawan juga didapati sering terlambat dalam bekerja, jam kerja pukul 08.50 wit sampai 17.00 wit namun sering karyawan masuk lebih dari pukul 09.00 wit, ditemui juga kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Sesuai dengan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 5,352. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5,352 Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,947 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,947 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Cahaya Bintang Manise sebaiknya meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan. Jika pemberian motivasi ekstrinsik juga baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Cahaya Bintang Manise perlu mengevaluasi kinerja karyawan dimana indikator tujuan, kompetensi, motif dan peluang dinilai cukup sehingga perlu diperhatikan agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri S., Muhdarina dan Fitra A., 2010, *Lempung Alam Termodifikasi Sebagai Adsorben Larutan Anorganik: Anoraga*. Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Rineka cipta : Jakarta.
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hamzah, B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, S.P malayu. 2007. "Manajemen sumber daya manusia". Edisi revisi. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Larasati Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama : Yogyakarta.

- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Manullang.M; 2001.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset*
- Marjuni S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.Uwais Inspirasi Indonesia : Ponorogo.*
- Oktaviani, A, F, P (2017). Skripsi. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Pramudyo. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Percetakan Galang Press.*
- Purnaya, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV.Andi Offset : Yogyakarta.*
- Rabbani, M Nur. 2019. Skripsi. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam. Program Studi Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau Pekanbaru.*