

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Asela Sampang

Alfi Hasaniyah

ABSTRACT

RM Asela Sampang is a restaurant that is engaged in the processing of marine fish located in the district of Sampang. One of the efforts to improve employee performance in a business environment on an ongoing basis, employees can psychologically develop all the potentials and abilities that exist in him to do his work so that maximum results are obtained.

This study was conducted to determine the effect and motivational factors on employee performance at RM Asela Sampang. The study uses multiple linear regression analysis with the results of the motivation calculation test (X) effect on the dependent variable that is performance (Y) with an R value of 0.727 or 72.2%. While the calculation results of the independent variables namely motivation (X) have an effect on the fabric (Y) can be proven true. R squared or determinant R values of 0.574 or 57.4% influence simultaneously while the rest (100% - 57.4% = 42.6%) are influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

RM Asela Sampang adalah sebuah rumah makan yang bergerak dibidang pengolahan Ikan Laut yang terletak di Kabupaten Sampang. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan usaha secara berkesinambungan, karyawan secara psikologis dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh serta faktor motivasi terhadap kinerja karyawan RM Asela Sampang. Penelitian tersebut menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan hasil uji perhitungan motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan nilai R sebesar 0,727 atau 72,2%.sedangkan hasil perhitungan dari variabel bebas yaitu motivasi (X) memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) dapat dibuktikan kebenarannya.Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,574 atau 57,4% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 57,4% = 42,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang (Opsional)

Usaha meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh perusahaan sebagai wujud nyata pengembangan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak strategi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. menggunakan metode yang terintegrasi dengan perusahaan. Strategi dan metode yang digunakan harus sesuai dengan sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut, karena pada dasarnya strategi dan metode itu dapat berjalan secara efisien dan efektif apabila sumber daya yang ada didalam perusahaan secara komprehensif dan integratif mendukung terhadap strategi dan metode yang telah ditetapkan.

RM Asela Sampang adalah sebuah rumah makan yang bergerak dibidang pengolahan Ikan Laut yang terletak di Kabupaten Sampang. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan usaha secara berkesinambungan, karyawan secara psikologis dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Seperti diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena para karyawan dilingkungan RM Asela Sampang menjadi sumber daya utama untuk menentukan keberhasilan tugas – tugas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sehingga perlu diberi motivasi untuk dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuannya. RM Asela Sampang berusaha untuk selalu memberi semangat atau motivasi kepada karyawan karena merupakan bagian dari memberdayakan sumber daya manusia atau karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki kepada pencapaian tujuan usaha. Salah satu upaya yang dilakukan oleh RM Asela Sampang untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih produktif, maka perusahaan melakukan upaya merubah sehingga karyawan merasa punya tantangan baru dan tidak jenuh dengan kondisi lingkungan kerja.

Disamping unsur motivasi, ada unsur manajemen lain yang sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan organisasi adalah unsur material atau lingkungan kerja yang mencakup ruangan untuk melaksanakan kegiatan, sarana dan kelengkapan kerja dan lain-lain. RM Asela Sampang harus melakukan proses organisasional secara baik dan benar serta memperhatikan dan disesuaikan dengan kebutuhan manajemen. Motivasi adalah salah satu proses organisasional untuk dapat memberikan semangat kepada para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan RM Asela Sampang.

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang sehingga mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun bentuk motivasi yang diterapkan pada RM Asela Sampang adalah pemberian Imbalan Prestasi Kerja (IPK), ini diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang dianggap cukup berdasarkan penilaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Disamping itu bentuk lain dalam memacu motivasi karyawan yaitu dengan memberikan insentif kepada setiap karyawan, karyawan diberlakukan secara adil, serta memberikan kesempatan dan peluang yang seluas-luasnya kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri dan menciptakan rasa aman kepada karyawan sehingga para karyawan dapat berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka dibutuhkan suatu bentuk motivasi kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul :

“ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM Asela Sampang “

Tujuan Penelitian (Opsional)

Untuk memperjelas pembahasan dan penganalisaan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RM Asela Sampang⁽¹⁾, Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan RM Asela Sampang⁽²⁾

Hipotesis (Opsional)

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dapat dijadikan suatu pegangan bagi seorang peneliti sebagai jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Menurut Umar (2002:82) menyatakan bahwa setiap hipotesis mempunyai paling tidak salah satu dari beberapa fungsi berikut ini:

1. Sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.
2. Petunjuk kearah penyidikan lebih lanjut
3. Sebagai suatu ‘working hypotesis’ atau hipotesis kerja
4. Suatu ramalan atau dugaan tentang sesuatu yang bakal datang atau bakal ditemukan
5. Sebagai konsep yang berkembang

6. Sebagai bahan dari bangunan suatu teori.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan RM Asela Sampang”.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan RM Asela Sampang

METODE

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RM Asela Sampang yaitu di Kabupaten Sampang.

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Asosiatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian Asosiatif adalah dengan cara menghubungkan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian memperoleh jawaban dari pertanyaan tentang siapa, apakah, kapan, dimana, dan bagaimana dari suatu topik penelitian. Jadi penelitian berupaya mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi (Murti dan Salamah, 2006:52). Sedangkan metode survey adalah merupakan suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu waktu tertentu dari suatu populasi dan menggunakan tehnik wawancara dengan instrumen skedul kuisener sebagai alat pengumpulan data pokok.

Penelitian yang bersifat survei, peneliti melakukan pengembangan-pengembangan dengan menghubungkan berbagai faktor yang satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi dengan melukiskan hubungan antara beberapa gejala-gejala sebagaimana adanya sekarang dengan fakta-fakta lain berdasarkan fungsi waktu yang bersifat kontinyu.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut pendapat Sugiono (2002 : 57) menyebutkan “ Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan “. Yang menjadi responden penelitian ini adalah semua karyawan RM Asela Sampang yaitu sebanyak 38 orang.

Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2001 : 57) menyatakan bahwa “ sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana peneliti memberikan angket kepada semua karyawan RM Asela Sampang. Adapun jumlah karyawan pada kantor RM Asela Sampang adalah sebanyak 38 orang.

Definisi Operasional Variabel.

Menurut Sugiono (2001:21) menyatakan bahwa” variabel independence atau bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependence”. Selanjutnya Sugiono (2001:21) menyatakan bahwa variabel dependence adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dari pendapat tersebut diatas, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (X) adalah Motivasi yaitu sesuatu dorongan yang ada dalam diri karyawan kantor RM Asela Sampang sehingga menimbulkan semangat untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- b. Variabel terikat (Y) adalah kinerja atau kemampuan seseorang sehingga pekerjaan itu dapat dilakukan dengan dengan baik dan benar oleh para karyawan di lingkungan kantor RM Asela Sampang.

Identifikasi variabel.

Pada penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) yaitu motivasi yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - Pemberian Imbalan Target Kerja bagi karyawan
 - Pemberian insentif terhadap karyawan
 - Pemberian penghargaan berupa tunjangan
 - Perlakuan pimpinan terhadap Karyawan
 - Terjaminnya rasa aman karyawan
- b. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja :
 - Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas

- Kemampuan menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik dan benar.
- Tingkat absensi
- Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
- Cepat dan Tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan

Teknik Pengumpulan Data

1. Survei pendahuluan, berupa penelitian secara umum terhadap karyawan RM Asela Sampang untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi.
2. Penelitian lapangan, sebagai suatu upaya dengan melakukan survey terhadap obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer secara langsung melalui :
 - a. **Wawancara**

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan tanya.- jawab secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden. Disamping itu teknik ini juga untuk mengetahui secara lebih mendetail beberapa alasan responden memberikan penilaian tertentu terhadap pertanyaan yang diajukan.
 - b. **Kuesioner**

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan angket kepada para responden. Responden diminta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya terhadap variabel yang ada dengan menggunakan skala penilaian model linkert dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat tidak setuju - sangat setuju. Adapun skala penilaiannya adalah sebagai berikut :

 - **Nilai 1** menunjukkan jawaban/pendapat **sangat tidak baik.**
 - **Nilai 2** menunjukan jawaban/pendapat **tidak baik.**
 - **Nilai 3** menunjukkan jawaban /pendapat **cukup baik**
 - **Nilai 4** menunjukkan jawaban/pendapat **baik**
 - **Nilai 5** menunjukkan jawaban/pendapat **sangat baik**
3. Study Kepustakaan.

Tehnik ini dilakukan dengan cara mendapatkan sumber informasi dari berbagai literatur atau teori – teori yang mendukung dan yang berhubungan dengan materi penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dengan menggunakan metode korelasi productmoment (pearson correlation), (Sugiono,2002:277)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X . \sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Dimana :

r = Korelasi product moment

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah sampel

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar (>) dari r tabel. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003:65). Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koeifisien korelasi > 300 (Sudarmanto,2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode cronbach alpha (Danim,2000:199), yakni:

$$= \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Dimana:

- = Koefisien reliabilitas
- k = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- r = Jumlah variabel dalam persamaan

Teknik Analisis

Pada penelitian ini terdiri dari dua analisis yang terdiri dari analisis kualitatif dan analisis yang bersifat kuantitatif:

1. Analisis kualitatif adalah suatu analisa dengan menggunakan interpretasi dan pengembangan pemikiran dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang obyek yang akan diteliti.

Adapun tehnik ini dengan menggunakan skala linkert sebagai berikut :

- Sangat baik = 4,51 s/d 5,00
- Baik = 3,51 s/d 4,50
- Cukup baik = 2,51 s/d 3,50
- Tidak baik = 1,51 s/d 2,50
- Sangat tidak baik = 1,00 s/d 1,50

2. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa dengan menggunakan perhitungan berdasarkan angka-angka dari olahan data yang didapat dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi obyek yang diteliti berdasarkan perhitungan statistic.

Adapun tehnik ini dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda

Menurut pendapat Djarwanto dan Pangestu (1995 : 309) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana :

- Y = variable terikat yang ditentukan oleh besarnya X
- X = variable bebas yang menentukan besarnya Y
- b = koefisien korelasi
- a = nilai kostanta

Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial dengan menggunakan uji statistik, menurut Sugiono (2011 : 154) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Uji T

Untuk membuktikan hipotesis kedua maka digunakan uji t atau t tes yaitu untuk mengetahui sumbangan dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, dengan menggunakan rumus berdasarkan pendapat Sugiono (2001:154) adalah sebagai berikut

$$t = \frac{b_i - b_o}{Sb_i}$$

Dimana :

- b_i = koefisien ke i
- b_o = parameter ke i yang dihipotesakan
- Sb_i = kesalahan standar b_i

HASIL

Gambaran Objek Penelitian

RM Asela Sampang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan ikan yang terletak di Kabupaten Sampang. RM Asela Sampang berdiri tahun 2011. Sejak awal berdiri RM Asela Sampang bergerak dalam pengolahan hasil tambak dan impor dari luar yang modal awalnya dari modal sendiri (*self finance*).

Dalam memperluas usaha produksinya pada tahun 2017 RM Asela Sampang mendirikan beberapa unit pengolahan. Pada awal berdirinya rumah makan ini tidak berkembang sebagaimana sekarang,. Dari tahun ke tahun berbagai goncangan serta tingkat persaingan dari berbagai perusahaan sejenis menjadikan RM Asela Sampang semakin berkembang sehingga mampu tetap bertahan dan mampu menguasai pasar.

Dalam perkembangannya RM Asela Sampang semakin maju dan berkembang. Dari tahun ke tahun pihak manajemen mampu mengembangkan usahanya, berbagai kemajuan sudah didapat mulai dari peningkatan omzet

penjualan hingga berbagai produk olahan dipasarkan. Ini merupakan salah bukti bahwa RM Asela Sampang mampu bersaing dengan usaha sejenis yang menjadi kompetitornya

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dari variabel semua faktor maka untuk mengetahui validitas dari semua variabel maka dilakukan uji validitas semua faktor yang akan diteliti. Variabel dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $r > 0,3$. Adapun hasil uji validitas ternyata semua indikator variabel valid karena koefisien korelasinya $> 0,3$ sehingga semua indikator variabel dapat diikuti dalam proses selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrumen penelitian. Variabel dapat dinyatakan handal apabila koefisien alpha $> 0,5$. Semua variabel penelitian yang terdiri dari Motivasi (X) dan kinerja (Y) mempunyai tingkat kehandalan untuk digunakan dalam penelitian karena koefisien alpha $> 0,5$

Analisa Diskriptif

Berdasarkan hasil penelitian maka distribusi frekuensi jawaban responden adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas yaitu motivasi (X) terdiri dari: Imbalan, insentif, penghargaan, perlakuan pimpinan dan terjaminnya rasa aman.
 1. Imbalan. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan untuk indikator imbalan yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 11 orang, menjawab setuju 46 responden menjawab sangat setuju 26 orang.
 - 2) indikator insentif yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 10 orang, menjawab setuju 39 responden menjawab sangat setuju 34 orang.
 - 3) Penghargaan untuk indikator penghargaan yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 12 responden, menjawab setuju 41 responden dan menjawab sangat setuju 30 responden
 - 4) untuk indikator perlakuan pimpinan sebagian besar responden menyatakan baik dengan jumlah 37 responden, menyatakan sangat baik sebanyak 33 responden dan menyatakan cukup baik dengan jumlah 13 responden.
 - 5) Terjaminnya rasa aman untuk indikator terjaminnya rasa aman yang menyatakan cukup setuju dengan jumlah 16 responden, menyatakan setuju sebanyak 33 responden dan menyatakan sangat setuju dengan dengan jumlah 34 responden.
- b. Variabel Terikat yaitu Kinerja (Y) dengan indikator: Kecepatan & ketepatan, kemampuan, tingkat absensi, tanggungjawab dan cepat & tanggap.
 1. Kecepatan & ketepatan. Dari hasil jawaban responden menunjukkan untuk indikator Kecepatan & ketepatan yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 13 responden, menjawab setuju sebanyak 44 responden dan menjawab sangat setuju 26 responden.
 2. Kemampuan. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan untuk indikator kemampuan yang menjawab cukup sesuai dengan jumlah 12 orang, menjawab sesuai 32 responden dan yang menjawab sangat sesuai 39 responden.
 3. Tingkat absensi. Dari hasil jawaban responden menunjukkan untuk indikator tingkat absensi yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 14 responden, menjawab setuju sebanyak 35 responden dan menjawab sangat setuju 34 responden.
 4. Tanggungjawab. sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab dengan jumlah 38 responden, menyatakan sangat bertanggungjawab sebanyak 31 responden dan menyatakan cukup bertanggungjawab dengan dengan jumlah 14 responden.
 5. Untuk indikator cepat & tanggap sebagian besar responden menyatakan setuju dengan jumlah 39 responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden dan menyatakan cukup setuju dengan dengan jumlah 17 responden.

Analisa Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 maka persamaan regresi linear berganda dari penelitian sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.866	.530		5.410	.000
X	.532	.125	.272	2.542	.013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel coefficients, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,886 + 0,532 X + E$$

Nilai konstanta sebesar 2,886 hal ini berarti bahwa pada saat X sama dengan nol maka kinerja sebesar 2,886. Koefisien variabel motivasi (X) sebesar 0,532 hal ini berarti bahwa bilamana variabel motivasi (X) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,532 atau 53,2%.

Nilai R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.574	.162	.36406	.639

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan R pada table diatas, yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variable bebas yang terdiri – dari motivasi (X) terhadap variable terikat yaitu kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,727 atau 72,7% yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan nilai R squared atau determinan R sebesar 0,574 atau 57,4% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 57,4% = 42,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

b. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel motivasi (X) sebesar 2,542 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,980 sehingga t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan nilai R sebesar 0,727 atau 72,2%.
2. Dari hasil perhitungan dari variabel bebas yaitu motivasi (X) memberikan pengaruh terhadap kinerjanya (Y) dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,574 atau 57,4% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 57,4% = 42,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

1. Atkinson Dalam Prof.J. Winardi, SE, Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002
2. Douglas Mc Gregor Dalam M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2004
3. Djarwanto Dan Pangestu, Metodologi Penelitian, Edisi Pertama, Bandung, 1995.
4. Jones Dalam Prof. J Winardi, SE. Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002.
5. Jhon Dan M Hasan Sadili, Kamus Inggris Indonesia, YKPN, Yogyakarta, 1989

6. Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesatu, YKPN, Yogyakarta, 2004
7. Husein Umar, Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
8. Amrullah dan Haris Budiono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua, YKPN, Yogyakarta, 2004
9. M. Manullang, Dasar- Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2004
10. Stoner Dalam Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2002
11. Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2002
12. Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2001
13. Singgih Santoso, Riset Pemasaran, Edisi Kedua, YKPN, Yogyakarta, 2002
14. Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar Manajemen, Cetakan ke dua, Yogyakarta, 2004
15. Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar Manajemen, Cetakan ke satu, Yogyakarta, 2001