

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash

Arsya Della Tuliabu
William A. Areros
Ventje Tatimu

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: arsyadella2907@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of motivation on the performance of RK Laundry and Moto Wash employees, this study uses quantitative research methods with the sample size taken is all members of the population, namely 33 people, the instruments and data collection techniques used in this study are questionnaire with a Likert scale. Analysis of the data used normality test, simple regression analysis and hypothesis testing. The analysis test results show that motivation has a significant influence on employee performance and has a positive effect, this means that the level of relationship between motivation and employee performance is included in the category of moderate correlation. So it can be concluded that the formation of strong motivation will be able to produce good results or performance as well as the quality of the work carried out.*

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RK Laundry dan Motowash, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan besaran sampel yang di ambil adalah semua anggota populasi yaitu berjumlah 33 orang, instrumen dan teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan uji normalitas, analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif, Hal ini yang berarti tingkat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi sedang. Jadi dapat disimpulkan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di era industrialisasi sekarang ini. Optimalisasi tanggung jawab organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong organisasi untuk mem-pertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena oleh sumber daya manusialah dapat menyebabkan sumber daya yang lain bisa berfungsi dan dapat dijalankan

dengan efisien. Sumber daya manusia merupakan factor yang memiliki peranan yang sangat penting karena ini menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu perusahaan.. Arti dibalik pentingnya sumber daya manusia tersebut terletak pada keinginannya untuk bergerak secara aktif dan positif terhadap tujuan pekerjaan serta kemampuan yang dimiliki bisa meraih kepuasan untuk hasil kerjanya sehingga dapat menyumbangkan kontribusi dan prestasi kerja yang maksimal untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Fasilitas sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan pernah bisa memberikan hasil yang maksimal bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki

tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis" (Armstrong, 1990: 90).

Menurut Wibowo (2014: 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic*) maupun (*intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.

Kinerja menjadi salah satu bagian dari alat dan daya ukur karyawan dalam melakukan tugas yang telah direncanakan untuk diselesaikan. Dalam melakukan penilaian kinerja kita bisa mengetahui faktor penting apa yang menjadi tolok ukur kinerja yang baik. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Ayudiati, 2010). Menurut Dessler (2015) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Kinerja diberikan agar supaya bisa menarik dan mendorong karyawan agar bisa cakap dan berkualitas dalam organisasi, memotivasi karyawan untuk berprestasi, serta mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Karyawan juga mempunyai kebutuhan yang beragam dan semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan intensi ingin mendapatkan gaji agar bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keperluan memenuhi kebutuhan dari hal. yang paling pokok/mendasar ialah masalah kebutuhan pangan, sandang dan Pendidikan. Kebutuhan tersebut menjadi hal utama dalam pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan terhadap penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dapat memotivasi kerja mereka. Motivasi menjadi hal yang dibutuhkan juga untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi

kerja yang kuat akan dengan mudah melakukan pekerjaannya hingga akhirnya berakibat positif kepada kinerjanya. Motivasi dalam diri seorang tentu tidak akan terlepas dari adanya bagian kebutuhan yang harus dipenuhi dan kemudian hal tersebut menjadi dorongan seseorang dalam bertindak atau melakukan pekerjaan dengan baik untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai. Ketika seseorang telah memperoleh hasil yang diinginkannya maka dengan sendirinya akan menimbulkan kepuasan kerja dan memotivasinya agar terus bekerja dengan baik sesuai dengan hasil yang telah dicapai. Dalam Pra survei yang dilakukan peneliti di RK Laundry dan Motowash nyatanya karyawan masih bekerja sesuai tugasnya tapi masih belum terlihat daya juang dan semangatnya dalam bekerja, hal ini menjadi masalah dalam pemberian upah kepada karyawan yang masih belum sesuai dengan target yang diberikan oleh setiap karyawan dan merasa gaji/upah yang diberikan masih terasa kecil. Hal inilah yang menjadi permasalahan peneliti sehingga tertarik dalam melakukan riset terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RK Laundry dan Motowash.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RK Laundry dan Motowash ?

Dalam kegiatan penelitian ini yang sudah dijelaskan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RK Laundry dan Motowash.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2001: 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Susilo Martoyo, (2002:138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motivasi dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Kinerja Karyawan

Menurut Keban (Sukardi, 2005 : 242) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja

keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 :223), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sugiyono (2014) kerangka pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji dan menjabarkan tentang pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RK Laundry dan Motowash, jadi hipotesis untuk penelitian adalah :

Ha : Motivasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RK Laundry dan Motowash

Ho : Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RK Laundry dan Motowash.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kusioner sebagai instrumen pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 33 responden yang merupakan seluruh karyawan RK Laundry dan Motowash. Metode pengumpulan daya yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validalitas menurut Sugiyono (2013: 172) menyatakan bahwa penelitian dinyatakan valid jika ada kesamaan antara

hasil yangi sebenarnya diteliti padai objek yang diteliti. Uji valid untuk menunjukkan tingkat kejauhan alat ukur bisa mengukur apa yang diinginkan. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (ukuran yang valid). Valid artinya alat yang dapat mengukur apa yang harusnya di ukur.

Uji reliabilitas Menurut Priyatno (2009) digunakan untuk. melihat sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dua atau lebih pengukuran terhadap gejala yang sama dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. *Alpha Corncach* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data, menggunakan normal *probability plot*.

3. Uji Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi *product moment* atau korelasi *r-pearson* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel terikat.

4. Uji Determinasi

Uji determinan pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dilakukan untuk melihat pengaruh satu per satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikasi kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan responden 60,6 % adalah perempuan dan 39,4% adalah laki-

laki, karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun, sebesar 54,5% diikuti kedua berusia 26 tahun sampai dengan 35 tahun sebesar 36,4%, selanjutnya responden di RK Laundry dan Motowash yang berusia antara 36 sampai dengan 55 tahun sebesar 9,1%. Menurut tingkat pendidikan banyak didominasi oleh SD/SMP/SMA Sederajat yang berjumlah 29 responden atau 87,9% dan sebesar 12,1% memilih lainnya. Secara keseluruhan karyawan Motowash sudah menikah, sebesar 51,5% dan yang belum menikah, sebesar 48,5%. Karyawan yang sudah lama bekerja sebanyak 54,5%, sisanya telah bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 45,5 persen dari total sampel penelitian.

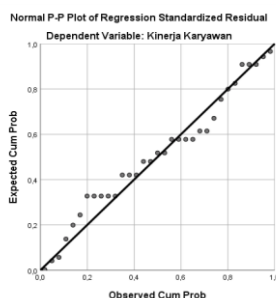
Uji Validitas

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Rhitung dalam variabel motivasi dalam setiap butir pertanyaan adalah adalah X1.1 0,589 X1.2 0,469, X1.3 0,420, X1.4 0,425, X1.5 0,484, X1.6 0,448, Kemudian variabel kinerja karyawan adalah Y1.1 0,539 Y1.2 0,419 Y1.3 0,767 Y1.4 0,453 Y1.5 0,421 Y1.6 0,415 Y1.7 0,537 Y1.8 0,504. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai Rhitung yang berjumlah 6 item motivasi dan 8 item kinerja karyawan dapat disimpulkan kuisioner jumlahnya lebih besar dari Rtabel 0,334. Artinya bahwa semua kuisioner variabel motivasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reavilitas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Nilai cronbach alpha variabel motivasi sebesar 0,658 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,619 yang memiliki reliabilitas sehingga dapat diterima dan dilanjutkan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot
Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis variabel motivasi sama dengan variabel kinerja karyawan atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15,697	3,776		4,158	,000
	Motivasi	,723	,143	,873	5,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Nilai constant sebesar 15,697 sedang nilai trust koefisien regresi sebesar 0,723 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 15,697 + 0,723X$$

Regresi hasil analisis data tersebut dapat diketahui bawa koefisien konstanta sebesar 15,697 dan koefisien arah regresi sebesar 0,723 Jelas bahwa koefisien arah regresi variabel kinerja karyawan atas variabel motivasi adalah bertanda positif. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karawan di RK Laundry dan Motowash ialah positif. Artinya motivai memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RK Laundry dan Motowash dengan rasio 1 :0,723, yang bermakna bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi sebesar 1 skala akan menyebabkan atau akan diikuti dengan peningkatan keberhasilan kinerja karyawan sebesar 0,723.

Pada persamaan regresi tersebut ternyata nilai koefisien konstanta sebesar 15,697 ini mempunyai pengertian bahwa apabila tidak ada perubahan/peningkatan pada variabel motivasi, maka kinerja karywab akan berkurang atau menurun sebesar 0,723.

Uji Determinasi

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,436	1,124

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi sebesar 0,673 dan koefisien determinasi 0,453 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 45,3% sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,873
	Motivasi	,873	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		,000
	Motivasi	,000	
N	Kinerja Karyawan	33	33
	Motivasi	33	33

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari derajat koefisien korelasi didapati nilai *pearson correlation* sebesar 0,673 yang berarti tingkat hubungan antara X dan Y termasuk dalam kategori korelasi sedang dan berpengaruh positif.

Uji Hipotesis

Uji - t

Tabel 3. Uji-t

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	4,158	,000
Motivasi	5,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan nilai t Hitung pada tabel diatas dimana Nilai Thitung (motivasi) adalah 5,064. Artinya bahwa nilai Thitung > Ttabel atau 5,064 > 1.69552. Ini menunjukkan bahwa Ha yang dikemukakan oleh peneliti yaitu ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di RK Laundry dan Motowash dapat diterima dan terbukti benar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap keseluruhan sampel, maka dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan variabel kinerja karyawan. Kemudian sebagaimana dikemukakan di atas bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu bahwa dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RK Laundry dan Motowash.

Hasil analisis data dengan analisis korelasi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di RK Laundry dan Motowash. Hal itu berarti dapat dilihat dari derajat koefisien korelasi didapati bahwa tingkat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi sedang dan berpengaruh positif selanjutnya hasil output analisis mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Dari hasil regresi linier regresi sederhana sebagaimana yang telah dikemukakan di atas telah di dapat angka – angka statistik yang dapat memberikan petunjuk atau gambaran tentang pola

hubungan/pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RK Laundry dan Motowash sekaligus dapat memberikan keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis yang di ajukan dalam penelitian.

Sesuai dengan uji validitas didapati bahwa tiap angket pernyataan adalah valid, karena nilai Hitung dari motivasi dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai t hitung dari pada t tabel. Pada pengujian reabilitas nilai *cronbach alpha* variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan dimana hasil tersebut lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kinerja karyawan sudah reliabel dan dapat diterima dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada pengujian normalitas pada gambar normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Kemudian pada analisis koefisien korelasi didapati nilai *pearson correlation* lebih besar, yang berarti tingkat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi sedang dan berpengaruh positif selanjutnya didapati nilai signifikansi yang lebih kecil sehingga dikatakan terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Leihitu K.F., Kalangi J.A.F, Rogahang, J.J. yang membuktikan bahwa Motivasi yang tepat akan mampu mengembangkan organisasi. Jika kebutuhan fisik telah dipenuhi, maka dapat diharapkan pegawai akan melakukan tugas atau bekerja secara baik. Penelitian ini juga di dukung oleh Kenelak D, Pio R. J, Kaparang S.G. Hal ini menunjukan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti variabel motivasi merupakan faktor penentu yang menjadi faktor penentu atau determinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Semakin besar motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan memberikan dampak yang besar kepada kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan loyalitas para karyawan dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan

Referensi

- Ambar, S. & Rosidag. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan. Sofyan dan Haryanto, Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh*, Jakarta, PT Indeks.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kenelak D, Pio R. J, Kaparang S.G. 2016. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* 4 (4), 201-208
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah tinggi Ilmu Manajemen: Jakarta: YKPN.
- Leihitu K. F, Kalangi J.A.F, Rogahang J.J. 2022. Pengaruh Motivasi Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Jurnal Productivity* 3 (1), 61-66
- Nawawi, H. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Priyatno, D. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2005. *Akuntansi Manajemen* . Semarang: UPT UNNES Press
- Susilo, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE