

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV VIYA SEJAHTERA

Yuli Nurrafika

[yuli10120431@digitechuniversity.ac.id](mailto:yuli10120431@digitechuniversity.ac.id)

Universitas Teknologi Digital

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan 30 karyawan yang dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian pustaka, riset lapangan dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang menanggapi pernyataan tersebut. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,713 atau 71,30% yang berarti bahwa kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera ditentukan motivasi kerja dan sisanya 28,70% ditentukan oleh variabel lain atau diluar model penelitian.

**Kata kunci:** Karyawan, Kinerja, Motivasi.

### Abstract

*This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at CV Viya Sejahtera. This research uses a quantitative approach and 30 employees are used as the sample. Data collection methods used library research, field research and questionnaires given to employees who responded to the statement. Data analysis uses simple linear regression analysis. The research results show that work motivation has a significant effect on employee performance at CV Viya Sejahtera. The magnitude of the influence of work motivation on employee performance can be seen from the coefficient of determination ( $r^2$ ) = 0.713 or 71.30%, which means that employee performance at CV Viya Sejahtera is determined by work motivation and the remaining 28.70% is determined by other variables or outside the research model.*

**Keywords:** Employees, Motivation, Performance

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu diperhatikan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia pada perusahaan berupa potensi karyawan yang muncul dan berkembang dari suatu dorongan atau motivasi dalam diri karyawan. Maka dari itu motivasi dalam diri karyawan perlu dikembangkan dan diperhatikan sama dengan potensi karyawan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. (Ani, Lumanauw, & Tampenawas, 2021)

Motivasi adalah sesuatu yang diberikan oleh salah satu pihak ke pihak yang lain, agar pihak yang lain termotivasi, terdorong, atau tertantang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan (Duha, 2020, hal. 43).

Kinerja merupakan bentuk atau hasil dari karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dari perusahaan agar mencapai tujuan organisasi (Pranogyo, Hamidah, & Suyatno, 2022, hal. 9). Kualitas yang dimaksud adalah dilihat dari ketelitian, kebersihan dan tanggung jawab kerjanya. Sedangkan kuantitas bisa dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang berhubungan dengan sifat seseorang contohnya kinerja seseorang yang baik dikarenakan memiliki kemampuan yang baik sedangkan seseorang yang memiliki kinerja buruk karena tidak memiliki kinerja yang rendah. Faktor internal berhubungan dengan lingkungan seperti perilaku, sikap, pemimpin, bawahan, fasilitas, dan iklim organisasi (Sa'adah & Wildan, 2021, hal. 50)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kerja yang memperhatikan aspek dan dimensi kepuasan kerja, budaya dan pola kepemimpinan. Melalui pemberian motivasi kerja diharapkan dapat menciptakan kualitas dan kuantitas kerja yang baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Motivasi kerja bisa berasal dari dalam dan luar diri karyawan sehingga mempengaruhi kinerja yang maksimal. Artinya motivasi kerja adalah daya dorong berupa kemauan diri karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga sehingga harus diperhatikan dan dibimbing sesuai dengan pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan kompeten.

Upaya perusahaan dalam mengarahkan daya dan potensi karyawan sangat penting dilakukan agar karyawan mampu bekerja secara produktif sesuai tujuan perusahaan. Memotivasi pegawai sangatlah penting dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat maka dari itu manajemen perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja para pegawainya. Kurangnya motivasi kerja di suatu perusahaan akan menurunkan kinerja dan pegawai tidak bekerja sesuai dengan peraturan serta prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

CV Viya Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi obat herbal nasional yang telah mendistribusikan ke beberapa wilayah. Pada tahun 2012 – 2017 semakin maju dan sukses. Saat itu karyawan meningkat sampai dengan 40 orang. Pada tahun 2020 semenjak terjadinya pandemi covid-19, operasional perusahaan sedikit menurun karena adanya wabah virus tersebut, hal ini berimbas pada jumlah karyawan. Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 10 karyawannya, akan tetapi perusahaan berkomitmen untuk mendukung produktivitas kerja karyawan dengan membuat kebijakan – kebijakan yang terkait pemberian motivasi kerja pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, pengembangan, pembuktian atau pengujian tentang bagaimana pengaruh yang dihasilkan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Viya Sejahtera. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di CV Viya Sejahtera”

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih menurut Sugiyono (2019) ( Ani, Lumanauw, & Tampenawas, 2021) . Metode penelitian ini menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan

kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam peneliti ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Profil Objek Penelitian

CV Viya Sejahtera adalah sebuah usaha yang bergerak pada bidang industri herbal atau obat tradisional dan berdagang umum yang berdiri dari tahun 2012 yang memproduksi dan mengembangkan produk-produk makanan dan minuman serta herbal yang berkualitas dengan mengutamakan manfaat dan citra rasa.

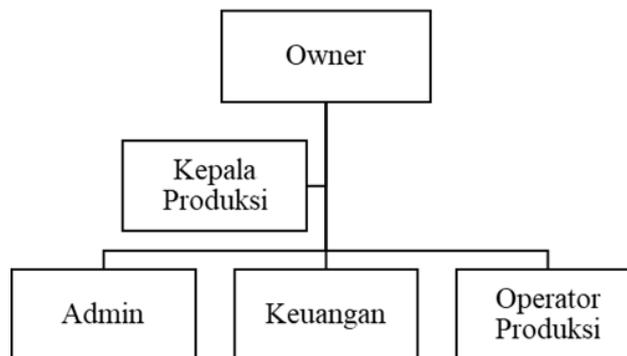
Pak Ivan Septianto adalah owner CV Viya Sejahtera. Pada mulanya beliau adalah seorang karyawan pabrik textile yang berada di Cibaligo. Di umur 21 Tahun pak Ivan menikah, kuliah dan bekerja. Pak Ivan tinggal bersama anak dan istrinya di kontrakan kecil. Beliau lulus kuliah dengan waktu singkat yaitu 3,5 tahun, setelah lulus kuliah beliau sempat resign di pabrik tersebut dan sempat menjadi tukang parkir. Setelah itu akhirnya beliau memutuskan untuk membuka rumah industri herbal.

Produk yang di jual oleh CV Viya Sejahtera diantaranya ialah :

1. Jahe Merah Susu
2. Jahe Merah Original
3. Madu Putri Manis
4. Madu Putri Pahit

Sampai akhirnya usaha maju dan sudah di distribusikan ke luar kota diantaranya Bali, Garut , Jawa dan lain-lain.

Stuktur Organisasi



Gambar 1 Struktur Organisasi

Gambar diatas adalah stuktur organisasi Cv Viya Sejahtera dan adapun Job Deskripsinnya sebagai berikut :

#### 1. Owner

Owner adalah pemilik suatu perusahaan atau usaha yang di tekuninya. Tugas owner diantaranya :

- 1) Memimpin perusahaan
- 2) Membuat peraturan perusahaan
- 3) Memiliki tanggung jawab atas kerugian perusahaan
- 4) Mengeluarkan keputusan
- 5) Menyediakan biaya atau anggaran untuk perusahaan

#### 2. Kepala Produksi

- 1) Mengawasi pelaksanaan proses produksi
  - 2) Melakukan perencanaan produksi dan penjadwalan
  - 3) Memastikan stok bahan baku memadai
  - 4) Memastikan produktivitas karyawan dan target produksi tercapai
3. Admin
- 1) Melakukan arsip dan merekap data yang masuk dan keluar
  - 2) Menerima panggilan telepon
  - 3) Menyiapkan perlengkapan serta peralatan kantor
  - 4) Surat menyurat dan merespon chat konsumen
  - 5) Membuat faktur dan surat jalan produksi
4. Keuangan
- 1) Melakukan penginputan data semua transaksi keuangan
  - 2) Mengontrol aktivitas keuangan
  - 3) Membuat dan menginput data absensi karyawan
  - 4) Melakukan analisis keuntungan dan biaya
  - 5) Membuat laporan keuangan perbulan atau pertahunnya
5. Operator Produksi
- 1) Mengoperasikan mesin produksi
  - 2) Mengelola dan mengontrol bahan baku dalam proses produksi
  - 3) Mempacking barang produksi
  - 4) Menjaga kualitas produksi
  - 5) Bekerja sesuai target produksi

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kumpulan data kuesioner yang telah dibagikan secara online yang meliputi karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin atau gender, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner:

Tabel 1

Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Total
Jenis Kelamin	Laki – Laki	28	30
	Perempuan	2	
Umur	17 Tahun	1	30
	18 Tahun	2	
	19 Tahun	1	
	20 Tahun	2	
	21 Tahun	3	
	22 Tahun	4	
	23 Tahun	5	
	24 Tahun	3	
	25 Tahun	1	
	30 Tahun	2	
	32 Tahun	2	
	33 Tahun	1	
	34 Tahun	1	
38 Tahun	1		
42 Tahun	1		

Lama Bekerja	< 1 Tahun	10	30
	1-2 Tahun	12	
	2-5 Tahun	8	
Pendidikan	SD	0	30
	SMP	3	
	SMK/SMA/MA	25	
	D3	1	
	S1	1	

Berdasarkan hasil dari kuesioner total karyawan CV Viya Sejahtera adalah 30 orang diantaranya 28 Laki – laki dan 2 perempuan sedangkan umurnya mulai dari 17 – 42 tahun dan pendidikannya dari SMP hingga S1. Lama bekerja pada perusahaan CV Viya Sejahtera berada pada rentang antara kurang dari 1 tahun sampai dengan 2 atau 5 tahun paling lama.

### Gambaran Umum Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan atau kegiatan secara sadar. Dibawah ini adalah hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi yaitu:

Tabel 2  
Jawaban Responden (Motivasi)

Jawaban Responden													
No	Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Total Skor	Rata-Rata
		5	5	4	4	3	3	2	2	1	1		
1	X1	11	55	17	68	2	6	-	-	-	-	129	4,30
2	X2	10	50	20	80	-	-	-	-	-	-	130	4,33
3	X3	13	65	17	85	-	-	-	-	-	-	150	5,00
4	X4	15	75	15	60	-	-	-	-	-	-	135	4,50
5	X5	11	55	18	72	-	-	1	2	-	-	129	4,30
6	X6	10	50	20	80	-	-	-	-	-	-	130	4,33
7	X7	7	35	23	92	-	-	-	-	-	-	127	4,23
8	X8	8	40	21	84	-	-	1	2	-	-	126	4,20
9	X9	19	76	9	45	1	3	-	-	1	2	126	4,20
10	X10	11	55	16	64	1	3	2	4			126	4,20
Jumlah		556		730		12		8		2		1308	43,60
Rata-Rata Keseluruhan (Motivasi)													43,6

Dari tabel deskripsi variabel motivasi diatas pada pernyataan (X1) Pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk mengedepankan kualitas dan kuantitas produksi. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 11, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 17, responden menjawab (RG) Ragu-ragu dengan frekuensi 2 dengan skor perolehan 129. Pernyataan (X2) Apabila ada kesulitan pimpinan selalu melakukan musyawarah dan mencari solusi untuk pemecahan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 10, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 20, hasil skor perolehan 130. Pernyataan (X3) Pimpinan harus senantiasa menjadi contoh yang baik untuk karyawan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 13, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 17, hasil skor perolehan 150. Pernyataan (X4) Sikap dan perilaku pimpinan senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 15, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 15, hasil skor perolehan 135.

Pernyataan (X5) Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 11, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 18, responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 129. Pernyataan (X6) Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 10, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 20, hasil skor perolehan 130. Pernyataan (X7) Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 7, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 23, hasil skor perolehan 127. Pernyataan (X8) Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 8, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 21, responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 126. Pernyataan (X9) Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 19, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 9, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 126. Pernyataan (X10) Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 11, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 16, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 2, hasil skor perolehan 126.

Adapun jumlah rata-rata responden pada variabel motivasi (X) yaitu 43,60 dari 10 pernyataan, jadi  $43,60 : 10 = 4,36$ . Kesimpulannya, tanggapan mereka terhadap indikator motivasi berada dalam kategori Setuju.

### Gambaran Umum Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil dari perbuatan atau tindakan yang dilaksanakan oleh seseorang ataupun kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dibawah ini adalah hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja yaitu:

Tabel 3

Jawaban Responden													
No	Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Total Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1							
1	Y1	7	35	19	76	4	12	-	-	-	-	123	4,10
2	Y2	9	45	20	80	1	3	-	-	-	-	128	4,27
3	Y3	5	25	23	92	1	3	-	-	1	1	120	4,00
4	Y4	4	20	23	92	2	6	-	-	1	1	118	3,93
5	Y5	8	40	22	88	-	-	-	-	-	-	128	4,27
6	Y6	13	65	16	64	1	3	-	-	-	-	132	4,40
7	Y7	15	75	15	60	-	-	-	-	-	-	135	4,50
8	Y8	11	55	17	68	1	1	-	-	1	1	125	4,17
9	Y9	10	25	18	72	1	1	1	1	-	-	99	3,30
10	Y10	8	40	20	80	1	1	1	1	-	-	122	4,07
Jumlah		425		772		30		2		3		1230	41,0
Rata-Rata Keseluruhan (Kinerja)													4,1

Berdasarkan tabel 4.3 deskripsi variabel motivasi diatas pada pernyataan (Y1) Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu. Responden

menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 7, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 19, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 4, hasil skor perolehan 123. Pernyataan (Y2) Pimpinan senantiasa mentaati peraturan dan hukuman sanksi yang ada. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 9, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 20, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 128. Pernyataan (Y3) Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 5, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 23, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 120. Pernyataan (Y4) Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 4, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 23, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 2, responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 118. Pernyataan (Y5) Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 8, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 22, hasil skor perolehan 128. Pernyataan (Y6) Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan. melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 13, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 16, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 132. Pernyataan (Y7) Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 15, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 15, hasil skor perolehan 135. Pernyataan (Y8) Saya mengakui perbuatan salah apabila melakukan kesalahan dalam proses produksi. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 11, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 17, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 125. Pernyataan (Y9) Saya mentaati peraturan jam masuk kerja perusahaan. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 10, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 18, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 99. Pernyataan (Y10) Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 8, responden menjawab Setuju (S) dengan frekuensi 20, responden menjawab Ragu-ragu (RG) dengan frekuensi 1, responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 1, hasil skor perolehan 122.

Adapun jumlah rata-rata responden pada variabel kinerja (Y) yaitu 41,0 dari 10 pernyataan, jadi  $41,0 : 10 = 4,1$ . Kesimpulannya, tanggapan mereka terhadap indikator kinerja berada dalam kategori Setuju.

### **Hasil Pengolahan Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji data yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Diketahui nilai  $r$  tabel dengan sampai 30 responden:

$$DF = 30 - 2$$

$$DF = 28$$

Maka r tabel adalah 0,3610

Maka r tabel adalah 0,3610 membandingkan nilai r tabel dengan r hitun

- a. Bila r hitung > r tabel, maka dikatakan valid.
- b. Bila r hitung < r tabel, maka dikatakan tidak valid.

Tabel 4  
Uji validitas  
**Correlations**

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	total
x1 Pearson Correlation	1	.483**	.126	.171	.471**	.121	.121	.493**	.694**	.733**	.694**
Sig. (2-tailed)		.007	.506	.367	.009	.525	.524	.006	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2 Pearson Correlation	.483**	1	.381*	.566**	.442*	.550**	.613**	.471**	.575**	.625**	.810**
Sig. (2-tailed)	.007		.038	.001	.015	.002	.000	.009	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3 Pearson Correlation	.126	.381*	1	.740**	.116	.666**	.472**	.381*	.072	.119	.519**
Sig. (2-tailed)	.506	.038		.000	.543	.000	.008	.038	.705	.531	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4 Pearson Correlation	.171	.566**	.740**	1	.156	.707**	.394*	.333	.129	.253	.581**
Sig. (2-tailed)	.367	.001	.000		.410	.000	.031	.072	.499	.178	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5 Pearson Correlation	.471**	.442*	.116	.156	1	.221	.357	.711**	.636**	.473**	.700**
Sig. (2-tailed)	.009	.015	.543	.410		.241	.053	.000	.000	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6 Pearson Correlation	.121	.550**	.666**	.707**	.221	1	.446*	.236	.121	.089	.528**
Sig. (2-tailed)	.525	.002	.000	.000	.241		.014	.210	.524	.639	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7 Pearson Correlation	.121	.613**	.472**	.394*	.357	.446*	1	.604**	.287	.259	.608**
Sig. (2-tailed)	.524	.000	.008	.031	.053	.014		.000	.124	.167	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8 Pearson Correlation	.493**	.471**	.381*	.333	.711**	.236	.604**	1	.643**	.547**	.802**



y5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.530 ** ,003 30	.569 ** ,001 30	,078 ,681 30	,135 ,476 30	1 ,000 30	.653 ** ,000 30	.603 ** ,000 30	.482 ** ,007 30	,241 ,200 30	- ,039 30	- ,113 30
y6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.383 * ,037 30	.564 ** ,001 30	,051 ,788 30	,205 ,278 30	.653 ** ,000 30	1 ,000 30	.722 ** ,000 30	.539 ** ,002 30	,198 ,293 30	,095 ,619 30	- ,138 30
y7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.391 * ,033 30	.391 * ,033 30	,047 ,804 30	,142 ,455 30	.603 ** ,000 30	.722 ** ,000 30	1 ,000 30	.622 ** ,000 30	,150 ,429 30	,052 ,784 30	,180 ,342 30
y8	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,299 ,109 30	,335 ,070 30	- ,014 30	,014 ,943 30	.482 ** ,007 30	.539 ** ,002 30	.622 ** ,000 30	1 ,438 30	,147 ,776 30	,054 ,776 30	- ,058 30
y9	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.443 * ,014 30	,013 ,946 30	.761 ** ,000 30	.724 ** ,000 30	,241 ,200 30	,198 ,293 30	,150 ,429 30	,147 ,438 30	1 ,000 30	.614 ** ,000 30	- ,065 30
y10	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.482 ** ,007 30	,170 ,368 30	.803 ** ,000 30	.679 ** ,000 30	- ,039 30	,095 ,619 30	,052 ,784 30	,054 ,776 30	.614 ** ,000 30	1 ,000 30	- ,052 30
Tot al	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	- ,033 ,863 30	- ,101 ,594 30	- ,009 ,963 30	,007 ,970 30	- ,113 ,552 30	- ,138 ,467 30	,180 ,342 30	- ,058 ,761 30	- ,065 ,733 30	- ,052 ,787 30	1 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel data output SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah, yaitu dengan nilai r hitung, adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dari variabel yang dapat diandalkan yang memiliki nilai di atas 0,6.

1. Apabila dinyatakan reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka
2. Apabila dinyatakan tidak reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach Alpha < 0,6.

Tabel 6  
Uji Reabilitas Motivasi  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: Data Output SPSS 2024

Ada kemungkinan bahwa variabel x bersifat stabil dikarenakan nilai reabilitasnya lebih besar dari nilai 0,6, seperti yang ditunjukkan oleh hasil di atas. (Alam, 2016)

Tabel 1  
Uji Reabilitas Kinerja  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber: Data Output SPSS 2024

Dengan demikian, Y bersifat konsisten, karena hasilnya reabilitas > nilai 0,6.  
Dengan demikian, Y bersifat konsisten, karena hasilnya reabilitas > nilai 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi normal atau tidak karena data yang diperoleh dari menyebar angket kuisisioner yang diberikan kepada responden. Studi independen ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sesuai dengan pedoman berikut:

- H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal  
H<sub>a</sub> : Data residual tidak normal

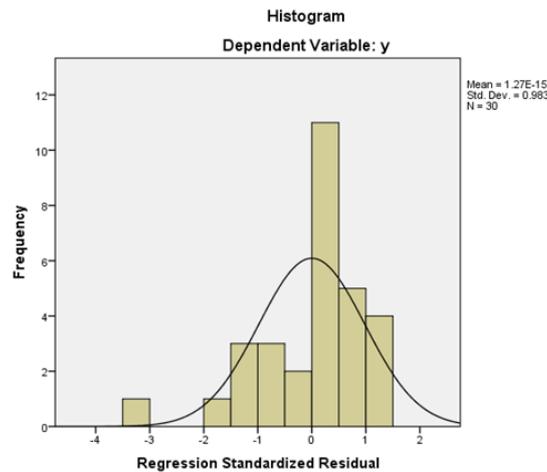
Tabel 8  
Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES2
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.5758
	Std. Deviation	1.43159
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.136
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 <sup>c</sup>

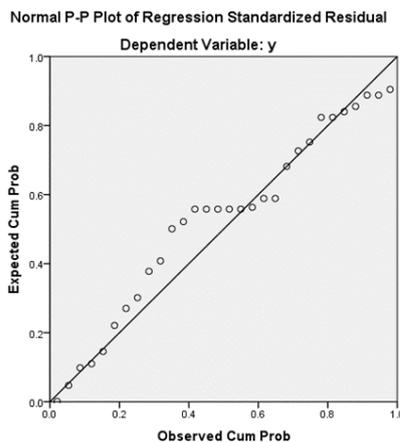
- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel data uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel memiliki distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Asymp sebesar 0,147 > 0,05. Adapun uji normalitas dengan metode lain yaitu sebagai berikut:



Grafik 1 Uji Normalitas Histogre  
Sumber: Data Output SPSS 2024



Grafik 2 Uji Normalitas PP-Plot  
Sumber: Data Output SPSS 2024

## 2. Uji Regresi

Uji analisa regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Variabel independen juga disebut variabel X dan variabel dependen disebut variabel Y.

Tabel 9

Sumber: Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 6,541 + 0,829x$$

- 1) Nilai konstanta a adalah 6,541, yang berarti jika  $x = 0$  maka nilai dependen y adalah 6,541
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi ditunjukan pada B, nilai unit motivasi mempunyai koefisien  $B = 0,829$ . Hal ini mengandung arti bahwa setiap kali terjadi peningkatan motivasi kinerja karyawan akan naik sebesar 0,829.

3. Uji Korelasi

Tabel 10  
Hasil Kolerasi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.541	4.293		1.523	.139
X	.829	.099	.844	8.334	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel uji korelasi diatas menunjukkan nilai koefisien kolerasi motivasi yaitu 0,844 berdasarkan sumber yang didapat nilai interpretasi kolerasi berada pada rentang 0,8-1,00 yang artinya hubungan motivasi terhadap kinerja sangat kuat.

4. Uji Determinasi

Uji Determinasi atau r Square (R<sup>2</sup>) yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa pengaruhnya motivasi terhadap kinerja.

Tabel 11  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.702	2.187

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel uji determinasi diatas menunjukkan hasil bawah nilai R Square (r<sup>2</sup>) adalah 0,713. Oleh karena itu, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,713 atau 71,3%.

Hasil Pengujian T

Uji T

Uji t disebut juga sebagai uji parsial. Uji t dipakai mengukur tingkat signifikan. Dengan signifikansi 5% (alpha = 0,05), uji t dilaksanakan melalui t-hitung dibandingkan t tabel.

Tabel 12  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,541	4,293		1,523	,139		
Motivasi	,829	,099	,844	8,334	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui nilai t tabel:

N : Jumlah responden

K : Jumlah variabel independen  
T tabel :  $(a/2; n-k-1$  atau dff residual)  
T tabel :  $(0,05/2; 30-1-1)$   
T tabel :  $(0,025; 28)$   
T tabel : 2.048

#### Hasil Uji T

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan dengan skor t hitung 8,334 lebih besar dari 2,048, yang membuktikan bahwa  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima. Maka dari itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi secara signifikan.

#### Pembahasan Penelitian

##### Motivasi Kerja Karyawan di CV Viya Sejahtera.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di CV Viya Sejahtera pada variabel Motivasi Kerja dengan 20 pernyataan diperoleh dengan rata-rata keseluruhan 43,6. Maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja di CV Viya Sejahtera sudah baik.

Adapun hasil tanggapan pernyataan responden yang sudah memenuhi indikator pada tabel 4.2 pelaksanaan motivasi kerja yaitu:

1. Pernyataan pertama pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk mengedepankan kualitas dan kuantitas produksi dengan total skor 129. Dapat diartikan bahwa termasuk kedalam motivasi eksternal.
2. Pernyataan kedua apabila ada kesulitan pimpinan selalu melakukan musyawarah dan mencari solusi untuk pemecahan masalah dengan total skor 130. Dapat diartikan pemimpin harus bersikap adil dan mencari jalan keluar bersama-sama dalam menghadapi masalah.
3. Pernyataan ketiga pemimpin harus senantiasa menjadi contoh yang baik untuk karyawan dengan total skor 150. Sama halnya pada indikator 1 memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
4. Pernyataan keempat sikap dan perilaku pemimpin senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawan dengan total skor 135. Pada intinya sama untuk mendorong semangat karyawan.
5. Pernyataan kelima saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi dengan total skor 129 artinya bahwa karyawan tersebut termasuk ke dalam motivasi internal.
6. Pernyataan keenam saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri dengan total skor 130. Artinya bahwa karyawan memiliki rasa mandiri dan tidak membebani orang lain.
7. Pernyataan ketujuh saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dengan total skor 127 artinya semua karyawan harus memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan ataupun pekerjaan.
8. Pernyataan kedelapan saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan dengan skor 126. Perusahaan mengapresiasi secara finansial agar lebih semangat dalam bekerja.

9. Pernyataan kesembilan saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi dengan skor 126 dapat diartikan motivasi dalam diri sendiri atau motivasi internal.
10. Pernyataan kesepuluh saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian kinerja pribadi dengan total skor 126 sama halnya dengan indikator 8 termasuk pada motivasi internal.

Jika dilihat dari responden banyak yang menanggapi sangat setuju dan setuju sehingga motivasi kerja pada karyawan berjalan dengan baik dan adapun yang menanggapi tidak setuju atau sangat tidak setuju dan ragu-ragu yang membuat kelemahan pada motivasi kerja.

#### Kinerja Karyawan di CV Viya Sejahtera

. Kinerja adalah suatu hasil dari perbuatan atau tindakan yang dilaksanakan oleh seseorang ataupun kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan produk yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di CV Viya Sejahtera pada variabel Kinerja Karyawan dengan 20 pernyataan diperoleh dengan rata-rata keseluruhan 4,1. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera sudah baik.

Adapun hasil tanggapan pernyataan responden yang sudah memenuhi indikator pada tabel 4.3 pelaksanaan kinerja karyawan yaitu:

1. Pernyataan pertama saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu dengan skor 123, artinya bahwa siap menerima konsekuensi yang ada.
2. Pernyataan kedua pimpinan senantiasa mentaati peraturan dan hukuman sanksi yang ada dengan skor 128 artinya mentati peraturan yang berlaku dengan tidak memandang kedudukan.
3. Pernyataan ketiga saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dengan skor 120 artinya bahwa siap melaksanakan targetan yang ada.
4. Pernyataan keempat saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan dengan skor 118 artinya termasuk pada kinerja pelaksanaan kerja.
5. Pernyataan kelima saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 128 artinya mengevaluasi kinerja.
6. Pernyataan keenam saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan dengan skor 132 artinya sama halnya termasuk dalam pengevaluasian diri terhadap kinerja karyawan.
7. Pernyataan ketujuh Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja dengan skor 135 dapat diartikan bahwa penilaian kinerja terhadap diri sendiri .
8. Pernyataan kedelapan saya mengakui perbuatan salah apabila melakukan kesalahan dalam proses produksi dengan skor 125, artinya mengakui kesalahan dan termasuk ke penilaian diri sendiri.
9. Pernyataan kesembilan saya mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan dengan skor 99, termasuk ke pelaksanaan kerja dengan point yang kurang.

10. Pernyataan kesepuluh saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja dengan skor 122, artinya termasuk pada indikator pelaksanaan dan penilaian kinerja karyawan.

Jika dilihat dari responden yang banyak menanggapi sangat setuju dan setuju sudah dibandingkan dengan tidak setuju, sangat tidak setuju ataupun netral. Sehingga membuat pelaksanaan kinerja karyawan sangat baik. Namun hal ini yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Viya Sejahtera**

Pada perusahaan CV Viya Sejahtera memiliki cara tersendiri untuk memotivasi karyawannya yaitu dengan cara:

1. Perhatikan Kesejahteraan Karyawan
2. Ciptakan ruang untuk berkembang
3. Menyediakan fasilitas agar karyawan betah
4. Berikan apresiasi pada karyawan
5. Terapkan komunikasi yang efektif
6. Tentukan tujuan hidup dan target kerja
7. Membawa karyawannya untuk jalan-jalan

Cara diatas sangat berpengaruh pada karyawan karena pada perusahaan ini membuat karyawan tersebut nyaman sehingga karyawan termotivasi atau lebih semangat untuk bekerja yang hasilnya akan meningkat dalam kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Jika karyawan termotivasi maka kinerjanya akan bagus dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Karyawan akan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Maka dari itu pimpinan perusahaan berperan penting dalam memimpin karena agar memberikan dorongan dan semangat untuk para karyawan atau para di bawahannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Dengan nilai  $t$  hitung 8,334 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 2,048 dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ini mempengaruhi kinerja karyawan CV Viya Sejahtera dengan nilai  $R$  ( $r^2$ ) 0,713 atau 71,3%.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada motivasi kerja di CV Viya Sejahtera sudah berjalan cukup baik karena meliputi indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pada motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, inisiatif dan berinteraksi satu sama lain sedangkan pada motivasi ekstrinsik meliputi gaji karyawan, ketepatan waktu terhadap pekerjaan dan penghargaan serta pemberian bonus kerja. Oleh karena itu kesimpulannya bahwa kedua motivasi ini dapat dikombinasikan dengan hasil karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam pekerjaan yang dijalani. Apalagi jika disertai dengan apresiasi atau hadiah dari atasan dan rekan kerja akan membuat karyawan semakin bersemangat.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera yang meliputi prestasi, jalinan kerja sama, disiplin kerja, tanggung jawab dan peraturan perusahaan menghasilkan kinerja yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan sebagian pekerjaannya melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab, bersemangat serta mematuhi peraturan.
3. Motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera dalam artian jika motivasi kerja menurun maka hasil kinerja karyawan ikut menurun. Oleh karena itu perusahaan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar mereka senantiasa menunjukkan kinerja yang maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Rosyid, S., & dkk. (2022). *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : Penerbit NEM.
- Alam, A. P. (2016). Analisis kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN-SU).
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. (2022). Pengaruh citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada e-commerce Tokopedia di kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 663-674.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. Jepara : UNISNU PRESS.
- Bambang S, Masrunik, E., & Rizal . (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Darmaesti, Rin, S. A., Fitria, Khasanah, Fahrani, S. N., Periansya, . . . Wulandari , R. (2023). *MANAJEMEN KINERJA*. Batam : Cendikia Mulia Mandiri.
- Duha , T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Hamzah , & Uno. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah , B.Uno, & Lamatenggo, N. (2022). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hapudin, S. M. (2021). *Teori Belajar Dan Pembelajaran Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Prenada Media.
- Hidayati, Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, S. W., Gorda, S. E., Prastiwi, Y. N., . . . Ningsih , K. L. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo : Pradina Pustaka.
- Ishaq, Murni, Saputra, M., Julhadi, Hartina, Nur, Z. A., . . . Hamdani, M. (2022). *Manajemen Pendidikan Rasulullah*. Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa bersama Bumi Putra 1912 cabang Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mahadewi, P. A., & Suasana, G. I. (2024). *ORIENTASI PASAR DAN KINERJA PEMASARAN : Konsep dan Aplikasi*. Jawa Tengah: Media Pustaka Indo .
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik . Retrieved from <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Pratama , A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung : Penerbit Widina.
- Purwanta, Mas'ud, M., Hamzah, N. M., M. Syahrir, & D. Mallongi . (n.d.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI INOVASI TEKNOLOGI - Jejak Pustaka*. Yogyakarta : Jejak Pustaka.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di*

- Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Riyanto, S., & Putera, R. A. (2022). *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sa'adah, L., & Wildan, A. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Setiawan, S., Peristiowati, Y., Ambarika, R., & Puspitasari, Y. (2022). *MOTIVASI DAN KINERJA*. Pranogyo, B. A., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Surajiyo, Nasriddin, & Pelani. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utama, M. Z. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta Timur : UNJ PRESS.
- Wahyudi, A., Nasuha, M. A. A., & Yuliana, M. E. (2023, July). *Peranan Komunikasi Dalam Kinerja Organisasi*. In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Bisnis* (pp. 115-120).
- Waryani. (2021). *DINAMIKA KINERJA GURU DAN GAYA BELAJAR Konsep dan Implementasi Terhadap Prestasi Belajar*. Indramayu : Penerbit Adab.
- Wujarso, R. (2023). *Prinsip Manajemen: Mengelola Bisnis Untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan*. Kalimantan Tengah : Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *METODE PENELITIAN BAGI PEMULA*. Bandung : Penerbit Widina.