

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA CARREFOUR KAREBOSI LINK DI KOTA MAKASSAR

A.nur Fitrianti¹ Chaerani Alimuddin²

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 (fitrianti@unusmuh.ac.id)

ABSTRACT

This research is a quantitative research using interview and survey approach. The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation Employee Performance On Carrefour Karebosi Linkdi Makassar. By using saturated sample sebanyak 58 respondents. Methods of data collection using questionnaires with likert scale. Data processing is done by using simple regression analysis. The findings of this study can be concluded that there is a significant relationship between employee motivation on employee performance at Carrefour Karebosi Link in Makassar. In the research above thesis that has been done there is a simple regression analysis results that have a value of 0.68 and T test conducted states that Ho is rejected and accept Ha.

Keywords: *Employee Performance Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan wawancara dan survey. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Carrefour Karebosi Link* di Kota Makassar. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 *responden*. Metode pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert.. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang *signifikan* antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada *Carrefour Karebosi Link* di Kota Makassar. Dalam penelitian skripsi diatas yang telah dilakukan terdapat hasil analisis *regresi* sederhana yang mempunyai nilai 0,68 dan Uji T yang dilakukan menyatakan bahwa Ho ditolak dan menerima Ha.

Kata Kunci : Motivasi Kerjakinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. (Richard:2011) mengungkapkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang karyawan, pencatatan penilaian, dan pemberian

umpan balik terhadap karyawan. *Carrefour* Karebosi *Link* Makassar merupakan sebuah supermarket yang menyediakan produk – produk diantaranya makanan segar yang terdiri dari buah segar dan sayuran dan ikan dan daging, kemudian menyediakan kebutuhan rumah tangga, kemudian menyediakan perlengkapan perawatan bayi, kemudian menyediakan peralatan *kosmetik*, *elektronik*, serta *tekstil*.

Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang setuju dan memotivasi karyawan untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih setuju untuk mencapai tujuannya. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (*intrinsik*) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (*ekstrinsik*). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Pola Motivasi Kerja

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Menurut Keith dan Newstrom, 1990 : empat macam pola motivasi yang sangat penting:

- a. Motivasi Prestasi (*achievement motivation*) mendorong dalam diri orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b. Motivasi Afiliasi (*affiliation motivation*) merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- c. Motivasi Kompetensi (*competence motivation*) merupakan dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk *inovatif*.
- d. Motivasi Kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

Faktor-faktor Motivasi Kerja

Dalam teori pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan

Teori Motivasi Kerja

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat "*needs hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari *kuantitatif ke kualitatif*.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan

yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang *ideal* adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

Metode - Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil, yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
2. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang setuju.

Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Ada beberapa cara yang mungkin dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Komunikasi dengan keluarga, Jika ada permasalahan yang mengganggu, sesetujunya komunikasikan dengan teman atau kerabat dekat. Orangtua atau istri Anda bisa menjadi teman berbagi. Kadangkala, kerumitan yang ada dalam pikiran kita bisa segera terpecahkan jika ada seseorang yang memberikan sumbang saran dan motivasi. Bisa jadi, perspektif berpikir Anda akan terbuka karena istri atau orang yang Anda curhati.
2. Ikuti seminar-seminar pemberdayaan diri, Banyak sekali seminar-seminar pemberdayaan diri yang bisa kita sambangi. Mulai dari seminar *entrepreneurship*, internet marketing, motivasi dan kepribadian. Para trainer tersebut akan menuliri kita dengan gairah dan motivasi, sehingga kita akan terinspirasi serta tergerak untuk menjadi manusia yang lebih setuju lagi.
3. Lakukan *Outbond*, Salah satu yang cukup efektif untuk mengusir kejenuhan dan meningkatkan gairah kerja adalah dengan *outbond*. Agendakan dengan atasan dan rekan kerja untuk melakukan kegiatan tersebut. Dengan adanya kegiatan *outbond*, akan mencairkan batasan mental antara atasan-bawahan atau sesama rekan kerja.
4. Agendakan Aktivitas *Rekreatif* di Luar Kantor, Coba agendakan juga acara yang dapat diikuti oleh rekan-rekan sekerja. Makan malam atau olahraga misalnya. Hal itu akan menambah keakraban sesama. Tentunya dengan keakraban di antara teman sekantor, akan membuat kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, h.67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang *realistis*.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang *konkrit* dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Keterkaitan Antar Variabel

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Hendry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005 : 14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja . factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Hendry Simamora mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktorini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan sebagai berikut: "Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila dinyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang setuju, dan bahwa penilaian kinerja yang setuju akan berkaibat pada kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan wawancara dan survey. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Carrefour* Karebosi *Linkdi* Kota Makassar. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 *responden*. Metode pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert.. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

A = *Konstanta*

b = *Koefisien Regresi*

Untuk memperoleh nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi
 n = Periode atau waktu
 x = Variabel Bebas
 y = Variabel Terikat

koefisien determinasi (r^2) dengan rumus :

Koefisien determinasi (r^2):

$$d = r^2 \times 100\%$$

Uji-T

$$df = n - k$$

dimana

n = total sampel

k = kedua variable yakni X dan Y

Menentukan nilai t-hitung, dengan rumus sebagai berikut

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - 2}{(1 - r^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut:

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , kemudian membuat kesimpulan yakni apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a , sedangkan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan menolak H_a

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan masa kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| 0 – 3 | 34 | 58.6 |
| 4 – 6 | 17 | 29.3 |
| 7 – 10 | 7 | 12.1 |
| Jumlah | 58 | 100 |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap sebanyak 58 *responden* mengenai masa kerja, menyatakan bahwa *responden* dengan masa kerja 0 - 3 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat *persentase* 58.6 %. Dan *responden* dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat *persentase* 29.3 %, kemudian *responden* dengan masa kerja 7 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat *persentase* 12.1 %. Dengan demikian *responden* yang memiliki tingkat masa kerja paling lama adalah sebanyak 7 orang yaitu masa kerja 7 - 10 tahun dengan tingkat *persentase* 12.1 %.

Skor hasil kuesioner variabel

| No Responden | X | X² | Y | Y² | XY |
|---------------------|----------|----------------------|----------|----------------------|-----------|
| 1 | 31 | 961 | 37 | 1369 | 1147 |
| 2 | 33 | 1089 | 32 | 1024 | 1056 |
| 3 | 36 | 1296 | 42 | 1764 | 1512 |
| 4 | 30 | 900 | 30 | 900 | 900 |
| 5 | 29 | 841 | 33 | 1089 | 957 |
| 6 | 33 | 1089 | 40 | 1600 | 1320 |
| 7 | 31 | 961 | 37 | 1369 | 1147 |
| 8 | 38 | 1444 | 35 | 1225 | 1330 |
| 9 | 36 | 1296 | 43 | 1849 | 1548 |
| 10 | 35 | 1225 | 42 | 1764 | 1470 |
| 11 | 34 | 1156 | 36 | 1296 | 1224 |
| 12 | 32 | 1024 | 37 | 1369 | 1184 |
| 13 | 37 | 1369 | 39 | 1521 | 1443 |

| | | | | | |
|-----------|----|------|----|------|------|
| 14 | 31 | 961 | 37 | 1369 | 1147 |
| 15 | 37 | 1369 | 42 | 1764 | 1554 |
| 16 | 37 | 1369 | 44 | 1936 | 1628 |
| 17 | 36 | 1296 | 36 | 1296 | 1296 |
| 18 | 37 | 1399 | 39 | 1521 | 1443 |
| 19 | 35 | 1225 | 41 | 1681 | 1435 |
| 20 | 41 | 1681 | 39 | 1521 | 1599 |
| 21 | 38 | 1444 | 41 | 1681 | 1558 |
| 22 | 28 | 784 | 27 | 729 | 756 |
| 23 | 40 | 1600 | 36 | 1296 | 1440 |
| 24 | 31 | 961 | 33 | 1089 | 1023 |
| 25 | 38 | 1444 | 38 | 1444 | 1444 |
| 26 | 28 | 784 | 38 | 1444 | 1064 |
| 27 | 38 | 1444 | 41 | 1681 | 1558 |
| 28 | 31 | 961 | 31 | 961 | 961 |
| 29 | 33 | 1089 | 38 | 1444 | 1254 |
| 30 | 35 | 1225 | 41 | 1681 | 1435 |
| 31 | 33 | 1089 | 36 | 1296 | 1188 |
| 32 | 32 | 1024 | 27 | 729 | 864 |
| 33 | 33 | 1089 | 33 | 1089 | 1089 |
| 34 | 37 | 1369 | 38 | 1444 | 1406 |
| 35 | 36 | 1296 | 36 | 1296 | 1296 |
| 36 | 30 | 900 | 29 | 841 | 870 |
| 37 | 33 | 1089 | 34 | 1156 | 1122 |
| 38 | 33 | 1089 | 30 | 900 | 990 |
| 39 | 32 | 1024 | 36 | 1296 | 1152 |
| 40 | 32 | 1024 | 35 | 1225 | 1120 |
| 41 | 32 | 1024 | 31 | 961 | 992 |
| 42 | 31 | 961 | 34 | 1156 | 1054 |
| 43 | 32 | 1024 | 34 | 1156 | 1088 |
| 44 | 39 | 1521 | 38 | 1444 | 1482 |
| 45 | 41 | 1681 | 38 | 1444 | 1558 |
| 46 | 34 | 1156 | 28 | 784 | 952 |

| | | | | | |
|---------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| 47 | 35 | 1225 | 34 | 1156 | 1190 |
| 48 | 33 | 1089 | 33 | 1089 | 1089 |
| 49 | 34 | 1156 | 34 | 1156 | 1156 |
| 50 | 36 | 1296 | 40 | 1600 | 1440 |
| 51 | 40 | 1600 | 34 | 1156 | 1360 |
| 52 | 33 | 1089 | 33 | 1089 | 1089 |
| 53 | 32 | 1024 | 33 | 1089 | 1056 |
| 54 | 35 | 1225 | 36 | 1296 | 1260 |
| 55 | 37 | 1369 | 36 | 1296 | 1332 |
| 56 | 33 | 1089 | 33 | 1089 | 1089 |
| 57 | 35 | 1225 | 33 | 1089 | 1155 |
| 58 | 33 | 1089 | 33 | 1089 | 1089 |
| Jumlah | 1985 | 68493 | 2074 | 75088 | 71361 |

Sumber : Data diolah

Dalam hubungannya dengan data tersebut di atas maka akan disajikan perhitungan *koefisien regresi* (b) yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

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

$$b = \frac{58(71.361) - (1.985 \times 2.074)}{58(68.493) - (1.985)^2}$$

$$b = \frac{4.138.938 - 4.116.890}{3.972.594 - 3.940.225}$$

$$b = \frac{22.048}{32.369}$$

$$b = 0,68$$

Sedangkan besarnya nilai *konstanta* (a) dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\Sigma Y}{n} - b \frac{\Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{2.074}{58} - 0,68 \frac{(1.985)}{58}$$

$$a = 35,6 - 0,68 (34,2)$$

$$a = 35,6 - 23,3$$

$$a = 12,3$$

maka persamaan *regresi linear* sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,3 + 0,68 X$$

- Nilai *Koefisien Regresi* (b) = 0,68 yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan khususnya *Carrefour* Karebosi *Link* di Kota Makassar akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Konstanta (a) = 12,3 *interpretasi* kan bahwa jika motivasi kerja *constant* (X = 0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 12,3

Setelah mendapatkan *koefisien* regresi (b) dan *konstanta* (a), maka selanjutnya akan dilakukan perhitungan *koefisien korelasi* antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien korelasi dapat dijabarkan sebagai berikut :

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

$$r = \frac{58 (71.361) - (1.985) (2.074)}{\sqrt{[58 \Sigma X^2 - (1.985)^2] - [58 \Sigma Y^2 - (2.074)^2]}}$$

$$r = \frac{\sqrt{[58(68.493) - (1.985)^2] - [58(75.088) - (2.074)^2]}}{4.138.938 - 4.116.890}$$

$$r = \frac{\sqrt{(3.972.594 - 3.940.225) - (4.355.104 - 4.301.476)}}{22.048}$$

$$r = \frac{\sqrt{(32.369) \sqrt{(53.628)}}}{22.048}$$

$$r = \frac{179,91 \times 231,58}{22.048}$$

$$r = \frac{41.663,6}{22.048}$$

$$r = 0,53$$

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari *koefisien korelasi* dan dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = r \times r$$

sehingga nilai *koefisien determinasi*:

$$r^2 = 0,53 \times 0,53$$

$$r^2 = 0,2809 \text{ dibulatkan jadi } 0,28$$

Hasil analisis *korelasi* diperoleh nilai $r = 0,53$ yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada *Carrefour Karebosi Link* di Kota Makassar. Sedangkan dilihat dari r^2 (*determinasi*) = 0,28 yang dapat diartikan bahwa sebesar 28 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya motivasi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 72 % ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka akan dapat disajikan perhitungan t_{hitung} yang bertujuan apakah ada pengaruh yang *signifikan* antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,53 \frac{\sqrt{58-2}}{\sqrt{1-(0,28)^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,53 \frac{\sqrt{56}}{\sqrt{0,72}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,53 \frac{7,483}{0,484}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,53 \times 15,5$$

$$t_{\text{hitung}} = 8.215$$

Langkah-langkah pengujian yaitu sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$ (tidak ada pengaruh *signifikan* antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan).

Ha : $\beta \neq 0$ (ada pengaruh *signifikan* antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan).

Menentukan tingkat signifikan pada (a) sebesar 5% dengan menentukan t- tabel pada tingkat signifikan 5% dengan rumus:

dimana

$$df = n-k$$

n = total sampel

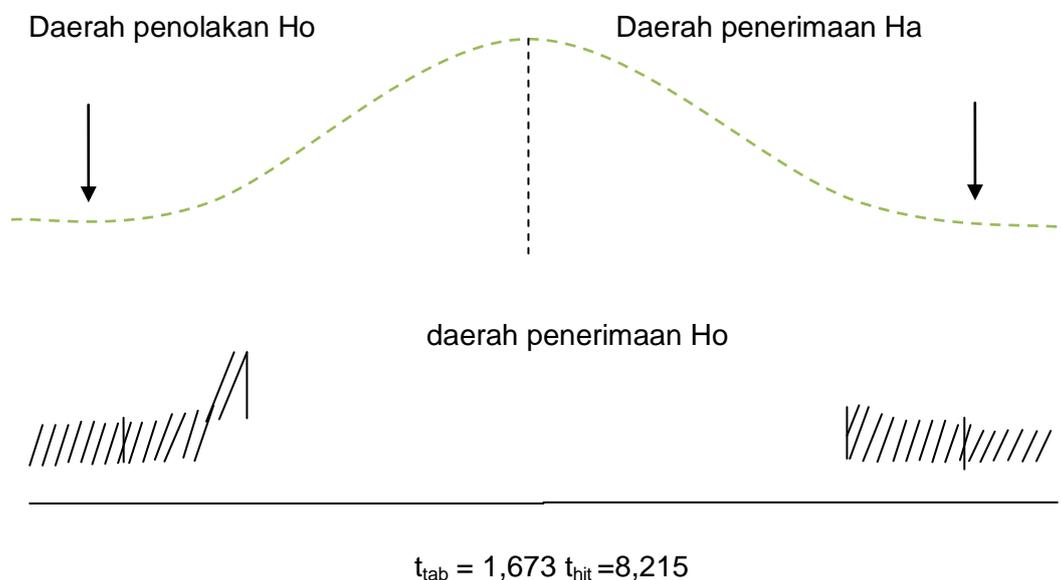
k = kedua variable yakni X dan Y

$$df = n-k$$

$$df = 58 - 2$$

$$df = 56$$

Grafik Uji t Koefisien Korelasi



Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya terdapat pengaruh yang *signifikan* antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Artinya tidak terdapat pengaruh yang *signifikan* antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

analisis *regresi* sederhana yang mempunyai nilai 0,68 dan Uji T yang dilakukan menyatakan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang *signifikan* antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada *Carrefour* Karebosi *Link* di Kota Makassar.

Saran

Diharapkan kepada pihak terkait untuk memperhatikan hal – hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan termasuk peningkatan gaji karyawan yang banyak dikeluhkan karyawan pada saat wawancara. Dan kepada para pemerhati ilmu pengetahuan yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar memperluas wilayah penelitiannya sehingga mendapatkan kesimpulan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, (2003). *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta Midas Surya Grafindo.
- Gomes, Faustiono Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Keith dan Newstrom, (1990), *Perilaku Dalam Organisasi*. M Grow Hills, Inc.
- Malayu S. P. Hasibuan. (1996: 98), *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara)
- Mangkunegara, (2000 : h,67), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2001 : h,68), *Karakteristik Kinerja Tinggi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson James L (1997) *Manajemen*. Alih Bahasa Zuhad Ichayandi : Ed 9. Jakarta : Airlangga.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta : BPF.
- Richard, (2011), *Era Baru Manajemen*. Jakarta , Salemba Empat
- Robbin, Stephan P (2006, h,238), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Lima, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono (2012 : 119). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono (2005: 223) *Memahami Penelitian Kualitatif* Bandung ALFABETA.
- Victor Vroom., *Work and Motivasion*, (New York: John Wiley and Son , Inc., 1964),dikutip Tidak Langsung (Jakarta 2007).
- Zainun, Buchari, (1989 : 62), *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit, Balai Aksara.