

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA TANI FARM (MT FARM)

Nita Agustina¹, Yayan Hadiyat², Dewi Atika³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email: ¹nitaagustinaa96@gmail.com

ABSTRAK

Tantangan bisnis yang terus berubah akan mendorong SDM untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan dan pengolahan hasil ternak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). Selain itu, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini melibatkan 33 karyawan CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26. Hasil uji hipotesis dihasilkan nilai t hitung yaitu $5.942 > t$ tabel yaitu 2.040. Selain itu, nilai signifikan yang dihasilkan yaitu kurang dari 0.05, maka tolak H_0 dan terima H_a yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

*The ever-changing business challenges will encourage HR to continue to improve their capacity and contribute to the company's progress. CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) is a company engaged in animal husbandry and processing of livestock products. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). In addition, it aims to determine how much influence work motivation has on employee performance at CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). The type of research used is descriptive and verification with explanatory survey research methods. The data collection method uses primary data and secondary data. This study involved 33 employees of CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). The analysis methods used are descriptive analysis, classical assumption test, simple linear regression test, coefficient of determination test, and t test which are processed using IBM SPSS *Statistics* 26. The results of the hypothesis test produced a calculated t value of $5.942 > t$ table, namely 2.040. In addition, the resulting significant value is < 0.05 , then reject H_0 and accept H_a , which means that there is a positive and significant influence between work motivation on performance.*

Keywords: work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Tantangan bisnis yang terus berubah akan mendorong SDM untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM secara berkelanjutan menjadi sebuah keharusan agar mampu menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi yang dinamis. Perusahaan menginginkan ketersediaan SDM yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang diperlukan. Hal tersebut berperan penting dalam menentukan sejauh mana keberhasilan yang dapat dicapai oleh perusahaan (Meidina et al., 2023).

Hadiyat et al., (2021) memberikan pendapat bahwa *job performance is one way for employees to demonstrate their commitment to the organization, which can help them achieve promotion or recognition*. Kinerja yang optimal memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat, efisien, dan dengan kualitas yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat perusahaan karena memerlukan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk mencapai target.

CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan dan pengolahan hasil ternak yang dirintis oleh beberapa alumni dari Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor (IPB) yang telah memulai kegiatan usahanya sejak tahun 2002 dan didirikan secara resmi pada tahun 2004. CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) awalnya dikenal sebagai perusahaan peternak domba dan kambing. Seiring berjalannya waktu dan meningkatnya permintaan pasar, kini CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) telah berkembang menjadi bisnis yang lebih luas. CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) mengembangkan bisnisnya menjadi empat sektor yang berbeda yaitu: Kandang pusat, Salamah Aqiqah, Pengalengan Farmer Store.

CV. Mitra Tani Farm tengah menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja perusahaan, yang tercermin dari berbagai indikator seperti menurunnya produktivitas karyawan, ketidakefisienan dalam proses kerja, serta berkurangnya pencapaian target produksi. Penurunan ini tidak hanya memengaruhi hasil kerja unit produksi tetapi juga berdampak pada kualitas layanan dan daya saing perusahaan di pasar. Kondisi ini menjadi perhatian manajemen untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan tersebut, termasuk aspek motivasi kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan mencerminkan loyalitas perusahaan dalam memelihara sumber daya manusianya. Tingkat motivasi kerja karyawan secara langsung memengaruhi kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja.

Motivasi Kerja

Dalam dunia pekerjaan, motivasi memainkan peran dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Armstrong & Taylor, (2023) berpendapat bahwa *"motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways."* Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya memengaruhi seberapa keras seseorang bekerja (intensitas), tetapi juga arah dari perilaku tersebut, yaitu tujuan yang ingin dicapai. Goni et al., (2021) mengatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang sesuai harapan, karyawan perlu memiliki semangat dan kegigihan dalam bekerja. Dengan motivasi yang diberikan, mereka akan lebih terdorong untuk meraih tujuan yang diinginkan. Ketika semangat kerja meningkat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Selain meningkatkan kinerja individu, motivasi yang

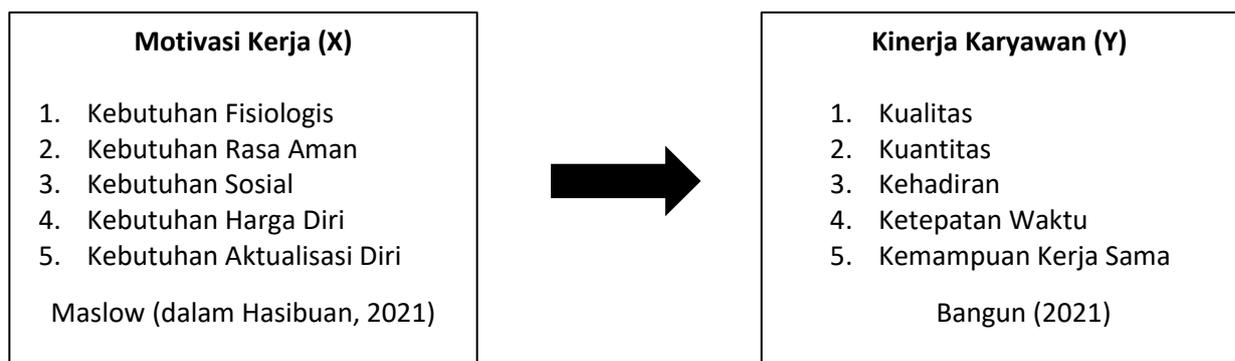
tinggi juga dapat mendorong kinerja tim, menciptakan lingkungan kerja yang positif. *On the other hand, work engagement as motivation, which is the active commitment of personal resources to tasks related to one's role at work, an employee can feel proud and dedicated, which makes him or her highly supportive of the business to complete tasks* (Hadiyat et al., 2021). Berikut indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2021) yaitu terdiri dari: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan harga diri; (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan mencerminkan loyalitas perusahaan dalam memelihara sumber daya manusianya. Tingkat motivasi kerja karyawan secara langsung memengaruhi kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Budiarkaha. et al., (2023) menjelaskan bahwa *performance essentially refers to the outcomes of an employee's work, measured in terms of quality and quantity, achieved while fulfilling their assigned duties and responsibilities*. Berikut indikator kinerja menurut Bangun, (2021): (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) kehadiran; (4) ketepatan waktu; (5) kemampuan kerja sama

Dari uraian tersebut, dapat disintesis bahwa motivasi karyawan memainkan peran krusial dalam keberhasilan perusahaan, seperti halnya di CV. Mitra Tani Farm (MT Farm). Motivasi menjadi kekuatan pendorong bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga memastikan komitmen, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamida et al., (2024) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan dalam kedua variabel. Sehingga, konstelasi penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis studi berikut dikembangkan berdasarkan latar belakang masalah, kerangka konseptual, dan studi sebelumnya. Diduga motivasi kerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) cukup baik, diduga kinerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) cukup baik, diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Tani Farm (MT Farm).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*, yaitu jenis penelitian yang berfokus pada pengujian teori atau hipotesis yang sudah ada. Objek dalam penelitian ini merupakan motivasi kerja (X) yaitu : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama. Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada subjek atau objek yang menjadi fokus pengukuran atau observasi. Dalam konteks penelitian ini, unit analisis yang digunakan merupakan karyawan CV. Mitra Tani Farm (MT Farm).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yang dikumpulkan dari perusahaan dalam bentuk angka atau nilai yang dapat diukur, seperti data mengenai kinerja karyawan, penjualan, kehadiran, dan produksi. Selain itu, data juga diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Mitra Tani Farm (MT Farm), yang kemudian akan dianalisis menggunakan alat statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm).

Sumber data penelitian yaitu primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner. Sedangkan, sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa laporan tahunan perusahaan, *e-book*, internet, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan metode sampling sensus. Karena dalam penelitian ini karyawan CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) berjumlah 33 orang karyawan maka, peneliti bermaksud menjadikan semua karyawan dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer meliputi: wawancara, observasi, dan penyebaran kuisisioner. Sedangkan, metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini data berupa laporan tahunan perusahaan, *e-book*, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 85,30%. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat motivasi CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) berada pada tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Hamida et al., (2024) dan Maharani et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa rata-rata motivasi kerja secara keseluruhan pada rentang usia 31- 40 tahun berada dalam kategori sangat tinggi.

Sementara itu, sub-indikator dengan nilai tanggapan responden yang paling tinggi yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat" dengan persentase sebesar 95,76%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan kesepakatan awal, yang memenuhi kebutuhan dasar mereka untuk keamanan ekonomi. Kepuasan terhadap aspek gaji ini menjadi faktor penting yang mendukung motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai dan terjamin secara finansial, yang memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Sedangkan sub-indikator dengan nilai tanggapan responden paling rendah yaitu pada indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan "Fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya memadai." dengan persentase sebesar 70,90%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia di tempat kerja masih

belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Meskipun persentase tanggapannya tergolong cukup tinggi, nilai tersebut menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, khususnya dalam penyediaan fasilitas yang mendukung interaksi sosial dan kenyamanan kerja. Fasilitas yang kurang memadai dapat berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan sarana serta prasarana yang ada.

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 83,30%. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat motivasi CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) berada pada tingkat kinerja yang sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sesuai dengan standar yang diharapkan, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Meutia et al., (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam usia produktif memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Untuk sub-indikator dengan nilai tanggapan responden yang paling tinggi yaitu pada indikator kuantitas dengan pernyataan "Saya mampu bekerja secara efisien untuk memenuhi target produksi." dengan persentase sebesar 89,09% mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa percaya diri terhadap efisiensi kerja mereka dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan optimal, mengelola waktu serta sumber daya secara efektif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian target produksi. Selain itu, tingginya nilai tanggapan ini juga mencerminkan adanya motivasi dan keterlibatan yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai atau bahkan melampaui harapan perusahaan.

Sedangkan sub-indikator dengan nilai tanggapan responden paling rendah yaitu pada indikator kehadiran dengan pernyataan "Saya menghadiri semua hari kerja dalam periode tertentu." dengan persentase sebesar 75,15%. Ini mencerminkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang belum mampu menjaga kehadiran penuh selama periode tertentu. Rendahnya persentase ini dapat mengindikasikan adanya kendala yang dihadapi karyawan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23455541
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.104
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,171 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.114	3.199		2.224	.034
	Motivasi Kerja	-.109	.072	-.261	-1.506	.142

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,142 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.988	4.860		3.290	.003
	Motivasi Kerja	.653	.110	.730	5.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar Coefficients di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 15,988 dan koefisien regresi sebesar 0,653. Berdasarkan hasil tersebut, model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,988 + 0,653X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, penjelasannya adalah sebagai berikut: (1) $a = 15,988$ artinya, jika motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja akan berada pada angka 15,988. Dengan kata lain, ketika tidak ada motivasi kerja sama sekali, tingkat kinerja pegawai tetap sebesar 15,988; (2) nilai $b = 0,653$ berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,653. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada motivasi kerja, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sesuai dengan nilai koefisien tersebut; (3) berdasarkan persamaan regresi di atas, koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti, jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai di CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) juga akan meningkat, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai; (4) Berdasarkan nilai signifikansi yang tercantum pada gambar *coefficients*, diperoleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.517	3.28631

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0,532 atau 53,2% menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 53,2% terhadap kinerja, sementara 46,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.988	4.860		3.290	.003
	Motivasi Kerja	.653	.110	.730	5.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan uji hipotesis (t) pada variabel motivasi kerja dihasilkan nilai t hitung yaitu 5.942 > t tabel yaitu 2.040. Selain itu, nilai signifikan yang dihasilkan yaitu kurang dari 0.05, maka tolak H₀ dan terima H_a yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Interpretasi Hasil

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa permasalahan terkait motivasi kerja pegawai disebabkan oleh tingkat yang rendah pada Fasilitas yang tersedia di tempat kerja dengan persentase sebesar 70,90%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia di tempat kerja masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Sedangkan hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa permasalahan terkait kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan menghadiri semua hari kerja dalam periode tertentu dengan persentase sebesar 75,15%. Ini mencerminkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang belum mampu menjaga kehadiran penuh selama periode tertentu.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien konstanta yaitu 15,988 dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,653 sehingga persamaan regresi yaitu $Y = 15,988 + 0,653X$. Nilai konstanta 15,988 menunjukkan bahwa kinerja akan memiliki nilai 15,988 ketika motivasi kerja adalah 0. Koefisien regresi 0,653 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sederhana dalam kinerja sebanding dengan nilai koefisien konstanta. Dengan kata lain, lebih banyak motivasi kerja pegawai, lebih banyak kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel koefisien, nilai signifikansi yaitu kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Selain itu, hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,942 > t tabel sebesar 2,040. Nilai signifikansi yang sama, yaitu kurang dari 0,05 juga mendukung karena lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak, dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang

diajukan dalam penelitian, yaitu bahwa “Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm)” dengan pengaruh yang signifikan dan bersifat positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryadi et al., (2022) Hanif et al., (2022), Fatahan et al., (2023), Sultoni et al., (2023), Hasim, (2023), Hamida et al., (2024), Sartika et al., (2024) dan Putra et al., (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R square*), didapatkan nilai sebesar 0.532 atau 53,2%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 53,2% terhadap kinerja, sementara sisanya yaitu 46,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pada CV. Mitra Tani Farm rata-rata tanggapan responden motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 84,92%. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja di CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pada CV. Mitra Tani Farm (MT Farm) rata-rata tanggapan responden kinerja karyawan menghasilkan nilai dengan persentase 83,30%. bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut berada pada tingkat yang baik, dengan sebagian besar karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Tani Farm, dengan persamaan regresi $Y = 15,988 + 0,653X$. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Budiarkaha., Sunaryo, W., & Yusnita, N. a. (2023). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction Mediation (Empirical Study on Public Companies in Drinking Water Area (Perumdram) Tjm Sukabumi Regency). *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*, 2(5), 15–20. DOI: <https://doi.org/10.33751/jssah.v3i1.7412> Article. E- ISSN: 2808-120X.
- Fatahan, S., Ikbal, M., Pateda, Y., & Dako, & F. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Peternak Sapi Potong. *Gorontalo Journal of Equatorial Animals.*, 2(1), 1–8. DOI : <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/gijea>. E-ISSN: 2964-6758, P ISSN: 2964-6715.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(4), 330–335. DOI : <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>. ISSN 2723-0112.
- Hadiyat, Y., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2021). Managing work attitudes and retention strategy of millennials employee. *Polish Journal of Management Studies*, 23(2), <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.2.10>. 165–179. DOI :
- Hamida, W., Agung, S., & Hasnin, H. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mitra Tani Farm. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 556–563, 556–563, E-ISSN : 3025-6429.
- Hanif, M. G., Asmony, T., & Nururly, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. *Jurnal Pustaka Aktiva* (Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, Dan Valuta), 2(1), 21–28. DOI <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakaaktiva.v2i1.141>. E-ISSN : 2808-5795.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasim, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja : Pegawai. <http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/2872%0Ahttp://repository.unbari.ac.id/2872/1/YulismanHasim.pdf>. Skripsi.
- Heryadi, Z. A., Mauludin, M. A., & Lilis, N. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Usaha Peternakan Sapi Potong (Kasus pada Perusahaan PT. Kadila Lestari Jaya Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung) *Jurnal Sosial Bisnis*, 4(1), 22–29. DOI : <https://doi.org/10.24198/jsbp>. E-ISSN 2715- 9221.
- Meidina, S. R., Sudaryanto, E., & Atika, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. 8(1)
- Putra, I. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik pada PT Mjoint Yogyakarta. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 149–161. DOI: <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2272>. E-ISSN: 2962-0813, P-ISSN: 2964 5328
- Sartika, Wa., O., & Ridwan, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 3(1), 29–40. e-ISSN 2829-5978.
- Sulton, M., Akramiah, N., & Oktafiah, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan. *Conference Series: Accountancy And Community Services STKIP PGRI Jombang*. 333–343. DOI : <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6332> Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 333–343.