



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's Pondok Indah

Muhamad Torik¹, Dian Novitasari²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: torikmuhammad0303@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p>	<p>Motivasi merupakan aspek fundamental yang dipercaya dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu permasalahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y) pada McDonald's Pondok Indah. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang dipilih menggunakan teknik <i>probability random sampling</i>. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari variabel <i>achievement</i>, <i>recognition</i>, <i>working condition</i>, dan <i>wages</i> mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan McDonald's Pondok Indah. Ini terbukti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.407 > 2,4675$).</p>
	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: <i>Motivation, Performance, McDonald's Pondok Indah.</i></p>	<p><i>Motivation is a fundamental aspect that is believed to affect the performance of an employee in a problem. The purpose of this study was to determine the influence of motivation (X) to performance (Y) at McDonald's Pondok Indah. The method used is qualitative. The Data was analyzed using SPSS version 24. The sample in this study amounted to 70 people who were selected using probability random sampling technique. Based on the research that has been done, it can be concluded that work motivation consisting of variable achievement, recognition, working condition, and wages have a significant effect together (simultaneously) on the performance of employees of McDonald's Pondok Indah Cooperative, Tangerang Regency, Banten. This proved to be a larger F-count than F-Table ($11,407 > 2.4675$).</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, bersama dengan sejumlah aspek lainnya, berdampak signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Husaini (2017), sumber daya manusia adalah penunjang utama dalam kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat membantu perusahaan meraih kesuksesan. Perilaku karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karyawan harus diperlakukan secara manusiawi dengan menawarkan pekerjaan yang meningkatkan martabat mereka, fasilitas yang sesuai, memenuhi harapan, memotivasi mereka, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta memastikan kesehatan dan keselamatan mereka. Kondisi ini mutlak diperlukan jika karyawan yakin persyaratan dan harapan mereka telah terpenuhi. Tentu saja, mereka akan lebih setia dalam menyerahkan diri sepenuhnya pada tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi itu sendiri, yang akan meningkatkan semangat kerja dan memotivasi mereka untuk berprestasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi, masing-masing dengan kekuasaan dan tugasnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan akhlak dan etika. Dalam konteks pencapaian kerja, kinerja mengacu pada sesuatu yang dilakukan atau barang atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang individu atau sekelompok individu.

Dalam konteks pekerjaan, kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditampilkan oleh seseorang saat melakukan tugas pekerjaan. Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai perwujudan atau penampilan karyawan saat bekerja. Karyawan dapat dikatakan melakukan pekerjaan dengan baik ketika mereka dapat mencapai atau melampaui tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya (Supardi, 2017).

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan setinggi mungkin, yang hanya dapat direalisasikan jika personel bekerja dengan baik. Hasilnya, organisasi berusaha untuk memotivasi dan mendorong orang untuk melakukannya dengan baik dengan menawarkan penghargaan, peluang pencapaian, pekerjaan yang lebih bermakna, keamanan kerja, dan aturan perusahaan.

Motivasi dapat mengambil beberapa bentuk, termasuk menawarkan penghasilan yang sesuai, asuransi kesehatan, tunjangan, dan kondisi kerja yang menyenangkan, promosi dan peluang pengembangan untuk personel yang hebat, dan penghargaan atas kinerja yang patut dicontoh. Menentukan bentuk motivasi kerja di perusahaan merupakan masalah yang menantang karena tuntutan dan aspirasi setiap anggota adalah unik.

Ada dua komponen hipotesis motivasi. Unsur-unsur motivasi meliputi keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan, sedangkan pertimbangan higienis meliputi kebijakan dan administrasi, pengawasan bisnis, interaksi antarpribadi, dan kompensasi / pendapatan. Menurut Herzberg dalam Mangkunegara (2014), cara terbaik untuk menyemangati seseorang adalah dengan mengatur tugas agar orang tersebut berhasil hanya dengan melakukannya. Selanjutnya, dengan melakukan tugas, individu didorong untuk terus berusaha mencapai tujuan mereka untuk mencapai tuntutan tingkat yang lebih tinggi.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Teori dua faktor Frederick Herzberg mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan karena dua faktor: faktor yang membuat individu merasa tidak puas

(*dissatisfied*) dan faktor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg dalam Sarnoto (2017), ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

Faktor Motivator

Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Manullang (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- 2) *Recognition* (pengakuan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (pengembangan)

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

Faktor Hygiene

Keadaan ekstrinsik, atau faktor *hygiene*, adalah kondisi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Jika kondisi seperti itu ada, mereka tidak memotivasi personel. Kondisi tersebut menyebabkan individu merasa tidak puas (ketidakpuasan), karena dituntut untuk mempertahankan hierarki yang paling rendah, yaitu tidak adanya kepuasan (non-ketidakpuasan). Menurut Manullang (2012) menyatakan faktor *hygiene* meliputi:

- 1) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
- 2) *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)
- 3) *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
- 4) *Working condition* (kondisi kerja)
- 5) *Wages* (gaji/upah)

Faktor *hygiene*, pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Motivasi eksternal disebut faktor hygiene.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kiprah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dikatakan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) adalah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar sesuai moral dan etika. Menurut Dharma (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

- 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3) Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE

Berisi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya. target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, data dan instrumen, dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya. Metode penelitian ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat *numbering*):

Model penelitian peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian adalah McDonald's Pondok Indah, dan penelitian difokuskan pada dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyajikan rangkuman data yang telah dipelajari secara akurat, konsisten, statistik, dan ringkas.

Analisis kuantitatif berfokus pada variabel-variabel yang dapat dideskripsikan (diukur) secara kuantitatif dengan menggunakan rumus atau alat analisis khusus. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menunjukkan hasil studi sebagai angka dan menganalisisnya secara statistik. Pendekatannya adalah kuantitatif dan verifikasi untuk menjelaskan dan mendeskripsikan variabel dengan data berupa angka, kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut melalui pengujian hipotesis dan pembuktian, untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik, dan untuk memperoleh hasil penelitian. hasil yang menyebabkan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2018).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi. Indikator-indikator dari motivasi karyawan adalah: 1) pengakuan, 2) lingkungan kerja 3) rekan kerja, 4) kesempatan untuk berkembang, dan 5) jaminan masa depan.. Selanjutnya, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja untuk menyelesaikan tugas atas pekerjaan yang memiliki derajat kesediaan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan bagaimana mengerjakannya. Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu 1), efisiensi dan efektivitas, 2) tanggung jawab, 3) disiplin, dan 4) inisiatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Penulis mengambil objek penelitian pada McDonald's Pondok Indah di mana besarnya populasi belumlah 140 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan McDonald's Pondok Indah berjumlah 140 orang, dengan taraf kesalahan 5%. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, penarikan sampel sebesar 70 secara proporsional dengan strata pendidikan, komposisinya sebagai berikut: SLTA sejumlah 55 karyawan, D3 sejumlah 9 karyawan, dan S1 sejumlah 6 karyawan.

Untuk penelitian dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner penelitian, perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu terhadap data yang diperoleh dengan menguji validitas (*validity*) dan reliabilitas (*reliability*) instrumen data penelitian, guna mengetahui apakah kuisisioner penelitian tersebut layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas atau kebenaran setiap pernyataan dalam kuisisioner yang diteliti. Untuk menilai validitas kuisisioner, nilai pearson dapat digunakan. Jika tabel R ($r_{table} < r_{hitung}$) terpenuhi, kuisisioner dianggap valid jika tidak ada nilai yang berada di bawah ambang batas yang ditentukan. Uji reliabilitas menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan konsisten dengan elemen indikator variabel atau konstruk. Untuk menentukan hasil pengujian, bandingkan nilai koefisien alfa: jika hasil pemrosesan data lebih besar dari atau sama dengan

0,6, maka data dapat diandalkan; jika kurang dari 0,6, data tidak dapat diandalkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini kredibel.

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tidak mengandung asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, atau heteroskedastisitas. Uji asumsi tradisional tidak menemukan masalah dengan normalitas, multikolinearitas, atau heteroskedastisitas, dan model regresi cukup untuk prediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Berikut tabel hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77702291
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,071
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai asymp.sig. dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu saling berkorelasi. Menurut Supranto (2019) seandainya variabel-variabel tersebut berkorelasi satu sama lain maka dikatakan terjadi multikolinieritas. Secara ekstern ada kemungkinan terjadi dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang sangat kuat sehingga pengaruh masing-masing tersebut sulit dibedakan. Angka korelasi untuk multikolinieritas adalah sampai sebesar 0,80. Jadi meskipun semua variabel saling berkolinieritas, tetapi kalau nilainya masih di bawah 0,8 belum terjadi multikolinieritas. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai korelasinya dengan Korelasi Pearson.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	Motivasi	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, variabel X memiliki nilai tolerance > dari 0,100 dan VIF < 10.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode Rank Spearman untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varians disturbance error dengan formula sebagai berikut (J. Supranto. 1993 : 312):

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{N^3 - N}$$

Di mana:

R_s = Koefisien Rank Spearman antara disturbance error dengan variabel bebas

d_i = Perbedaan antara rank rasional dengan rank variabel bebas N = Jumlah responden

N = Jumlah responden

Correlations

			Motivasi	ABS
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	-,263*
		Sig. (2-tailed)	.	,028
		N	70	70
	ABS	Correlation Coefficient	-,263*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,028	.
		N	70	70

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

Dari tabel uji heteroskedastisitas di atas, nilai variabel bebas berkorelasi dengan residual dibandingkan nilai kritis 5% atau 0,05 jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari nilai kritis 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berarti pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada X dengan residual karena nilai probabilitas sig lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi

Analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Arikunto, 2015). Model atau formulasi statistika yang digunakan adalah regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan
 X = Motivasi
 β_0 = Konstanta
 β_1 = Koefisien variabel independent.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2541,491	1	2541,491	14,849	,000 ^b
	Residual	9925,909	68	171,154		
	Total	12468,400	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil uji regresi linear di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung = 14,849 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi, atau dalam kata lain ada pengaruh variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Formula Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2002):

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Di mana:

- R = Koefisien korelasi berganda
- k = Banyaknya variabel bebas
- n = Ukuran sampel Langkah-langkah pengujian

Langkah-langkah pengujian hipotesis Mekanisme uji F ini, secara teknis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).
- $H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).
- Level signifikan (α) = 0,05 Apabila $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan H_a ditolak artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan bantuan SPSS Statistic 20, diketahui besarnya Fhitung yaitu sebesar 11.407. Berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh Ftabel atau F 0,05;4;0,95 yaitu sebesar 2,4675.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2541,491	1	2541,491	14,849	,000 ^b

	Residual	9925,909	68	171,154		
	Total	12468,400	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil Uji F di atas menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11.407 > 2,4675$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada McDonald's Pondok Indah.

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dilakukan melalui apa yang dinamakan uji t. Dalam uji t ini pada dasarnya untuk menguji hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y).
- $H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y).
- Level signifikan (α) = 0,05.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel independen secara sendiri-sendiri tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($2,5\%$, $N-k-1 = 100-4-1 = 95$) diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9853$. Seperti terlihat pada hasil analisis regresi dengan SPSS Statistic 20 di atas, hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan McDonald's Pondok Indah

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Algifari, 2000).

Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,310	,286	6,790

- a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,310. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,310 maka dapat diartikan bahwa 31% kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh keempat variabel motivasi (X) Sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja yang terdiri dari variabel *achievement*, *recognition*, *working condition*, dan *wages* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan McDonald's Pondok Indah. Ini terbukti Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11.407 > 2,4675$).
2. Secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil thitung masing-masing variabel lebih besar dari ttabel.
3. Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,310. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja hanya sebesar 31%, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, A. (2017). *Manajemen prestasi kerja: pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 2(51).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 6(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi, S. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan*.
- Supranto, J. (2019). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Erlangga.