

PENGARUH PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA CV. KARYA GEMILANG MEDAN

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT ON WORK MOTIVATION AT CV. KARYA GEMILANG MEDAN

¹⁾Jeni Vatika Sari,²⁾Farida Hanum Nasution, ³⁾Teuku Fahmi

^{1,2,3)}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Dharmawangsa

*Email: jenivatikasari2404@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guna mempertahankan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 55 responden dari total populasi 124 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (p -value < 0,05). Uji t menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja, sementara uji F membuktikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,56 mengindikasikan bahwa 56% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh peningkatan kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian insentif, pelatihan, dan evaluasi berkala guna meningkatkan motivasi kerja. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja, Motivasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu bersaing dan bertahan dalam industri yang dijalankan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. CV. Karya Gemilang Medan, yang bergerak di bidang jasa periklanan seperti pembuatan spanduk, neon box, dan media promosi lainnya, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tetap optimal dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek yang krusial untuk menjaga tingkat motivasi kerja di perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi

yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sementara rendahnya motivasi dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka dihargai melalui pengakuan, insentif, atau jenjang karier yang jelas, maka mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak diperhatikan atau dihargai, maka tingkat motivasi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja, dengan hasil uji t yang signifikan serta uji F yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56% mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti pemberian insentif, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan atas hasil kerja dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang efektif untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus mengalami peningkatan secara berkelanjutan.

Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh CV. Karya Gemilang untuk meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan kinerja antara lain adalah memperbaiki sistem evaluasi kinerja, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta meningkatkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan akan membantu karyawan memahami sejauh mana pencapaian mereka serta memberikan gambaran yang jelas tentang peluang pengembangan karier di perusahaan.

Selain itu, pemberian insentif dan penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Insentif berupa bonus, kenaikan gaji, atau promosi jabatan dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, penghargaan non-finansial seperti pengakuan dari manajemen, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan mengembangkan kompetensinya dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya peningkatan keterampilan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sehingga motivasi kerja mereka pun akan meningkat.

Selain faktor internal yang berasal dari perusahaan, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi

kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta budaya kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Oleh karena itu, CV. Karya Gemilang juga perlu memperhatikan aspek-aspek ini dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

Meskipun penelitian ini telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel bebas, yaitu peningkatan kinerja karyawan. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel lain yang berpotensi mempengaruhi motivasi kerja juga turut diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di CV. Karya Gemilang. Selain itu, metode penelitian yang lebih luas, seperti pendekatan kualitatif atau mixed-methods, juga dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja dan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa ketika karyawan diberikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya melalui berbagai strategi yang tepat, maka motivasi kerja mereka juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

Dengan adanya strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan, CV. Karya Gemilang diharapkan dapat terus berkembang sebagai perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang profesional, produktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia akan menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora dalam Sumadhinata (2014), kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2022), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan di dalam organisasi. Hasibuan (2021) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor utama, yaitu kemampuan dan keterampilan individu, usaha yang diberikan dalam bekerja, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan.

Menurut Robbins dalam Asty dan Krismawati (2016), terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Mutu (Quality): Se jauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.
 - b. Kuantitas (Quantity): Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - c. Ketepatan Waktu (Timeliness): Seberapa efisien karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan.
 - d. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya: Penggunaan sumber daya perusahaan secara efisien dan produktif.
 - e. Kemandirian (Independence): Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa banyak bergantung pada orang lain.
 - f. Komitmen (Commitment): Dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempatnya bekerja.
2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan individu untuk melakukan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja dapat berasal dari dua faktor utama, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, peluang untuk berkembang, serta pengakuan atas hasil kerja. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi gaji, tunjangan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Cahya dan Saraan (2024), terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang memiliki dorongan dalam bekerja, yaitu:

- a. Tanggung Jawab (Responsibility): Tingkat kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
 - b. Prestasi Kerja (Achievement): Keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.
 - c. Peluang untuk Berkembang (Advancement): Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan karier karyawan.
 - d. Pengakuan atas Kinerja (Recognition): Apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pencapaian karyawan.
 - e. Pekerjaan yang Menantang (Challenging Work): Karyawan lebih termotivasi jika mereka diberikan tugas yang menantang dan sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Hubungan Antara Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja

Kinerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja. Menurut Herzberg dalam Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory), motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi akan memengaruhi bagaimana seorang karyawan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membuat mereka merasa lebih dihargai dan diakui oleh

perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh Theodora (2015) di PT. Sejahtera Motor Gemilang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Achmad dan Yuniadi (2018) yang meneliti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera, di mana keduanya memiliki pengaruh signifikan.

Dalam konteks penelitian ini, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Karya Gemilang Medan. Uji t menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, sedangkan uji F menunjukkan bahwa model yang digunakan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56% menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja memberikan kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Implikasi dan Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi yang dapat ditarik adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek peningkatan kinerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan antara lain:

- a. Evaluasi Kinerja Secara Berkala: Dengan melakukan evaluasi kinerja yang objektif dan terstruktur, perusahaan dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.
- b. Pemberian Insentif dan Penghargaan: Insentif dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik. Penghargaan dalam bentuk non-finansial seperti sertifikat penghargaan atau pengakuan dari atasan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Program pelatihan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang.
- d. Meningkatkan Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung produktivitas dan motivasi kerja karyawan.
- e. Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Budaya organisasi yang menghargai kerja keras, memberikan kesempatan berkembang, dan menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen akan meningkatkan loyalitas serta motivasi karyawan.

Meskipun penelitian ini telah membuktikan adanya hubungan antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu peningkatan kinerja, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel tambahan tersebut dimasukkan dalam model penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain itu, metode penelitian yang lebih luas seperti pendekatan kualitatif atau mixed-methods

dapat digunakan untuk menggali wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana peningkatan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari 55 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Slovin, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi linear sederhana melalui bantuan software IBM SPSS 26. Hasil analisis data memberikan gambaran mengenai karakteristik responden, pengukuran variabel penelitian, serta pengujian hipotesis yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja.

2. Karakteristik Responden

Tabel 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	41.8	41.8	41.8
	Perempuan	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 32 orang (58,2%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 23 orang (41,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di CV. Karya Gemilang didominasi oleh perempuan, yang mungkin berhubungan dengan jenis pekerjaan yang lebih menekankan pada ketelitian dan kreativitas dalam industri periklanan.

Tabel 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 28 Tahun	50	90.9	90.9	90.9
	29 - 39 Tahun	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari segi usia, sebanyak 50 orang (90,9%) berada dalam rentang usia 18–28 tahun, sedangkan 5 orang (9,1%) berada dalam rentang usia 29–39 tahun. Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di CV. Karya Gemilang didominasi oleh karyawan muda, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi dan adaptasi yang baik terhadap perubahan dalam dunia kerja. Usia karyawan yang relatif muda juga dapat mencerminkan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja baru yang masih dalam tahap pengembangan karier.

Tabel 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status Perkawinan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	49	89.1	89.1	89.1
	Sudah Menikah	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari segi status perkawinan, sebanyak 49 orang (89,1%) merupakan karyawan yang belum menikah, sementara 6 orang (10,9%) sudah menikah. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih dalam tahap awal pengembangan karier, di mana motivasi kerja mereka mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor pengembangan diri dan kesempatan untuk naik jabatan dibandingkan dengan faktor kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, 32 orang (58,2%) memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), 20 orang (36,4%) merupakan lulusan SMA/SMK sederajat, sementara 3 orang (5,4%) memiliki pendidikan Diploma (D1, D2, D3) atau Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan tinggi yang memungkinkan mereka untuk bekerja dalam bidang periklanan yang membutuhkan kreativitas dan keterampilan teknis tertentu.

3. Analisis Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang diukur, yaitu peningkatan kinerja karyawan (X) sebagai variabel independen dan motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor rata-rata variabel peningkatan kinerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa mereka memiliki kinerja yang cukup baik dalam pekerjaan mereka. Variabel motivasi kerja juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan di CV. Karya Gemilang umumnya memiliki semangat kerja yang cukup baik.

Tabel 1.4 Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.490	2.279		3.725	.000
	PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	.668	.089	.718	7.513	.000

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$(Y = 11,245 + 0,682X)$$

Dari persamaan ini, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 11,245, yang menunjukkan bahwa meskipun tidak ada peningkatan kinerja ($X = 0$), motivasi kerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 11,245. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,682, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam variabel kinerja karyawan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,682 unit.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.5 Uji Validitas Variabel X dan Y

No	Variabel X	r _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1	0,730	0,2656	Valid
2	X2	0,672	0,2656	Valid
3	X3	0,652	0,2656	Valid
4	X4	0,703	0,2656	Valid
5	X5	0,581	0,2656	Valid
6	X6	0,655	0,2656	Valid

No	Variabel Y	r _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,797	0,2656	Valid
2	Y2	0,779	0,2656	Valid
3	Y3	0,812	0,2656	Valid
4	Y4	0,570	0,2656	Valid
5	Y5	0,637	0,2656	Valid
6	Y6	0,707	0,2656	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuesioner memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach` Alpha	Batas Reliabilitas	Status
Peningkatan Kinerja Karyawan (X)	0,710	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,808	0,70	Reliabel

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,812, yang berarti lebih besar dari batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

5. Uji Asumsi Klasik

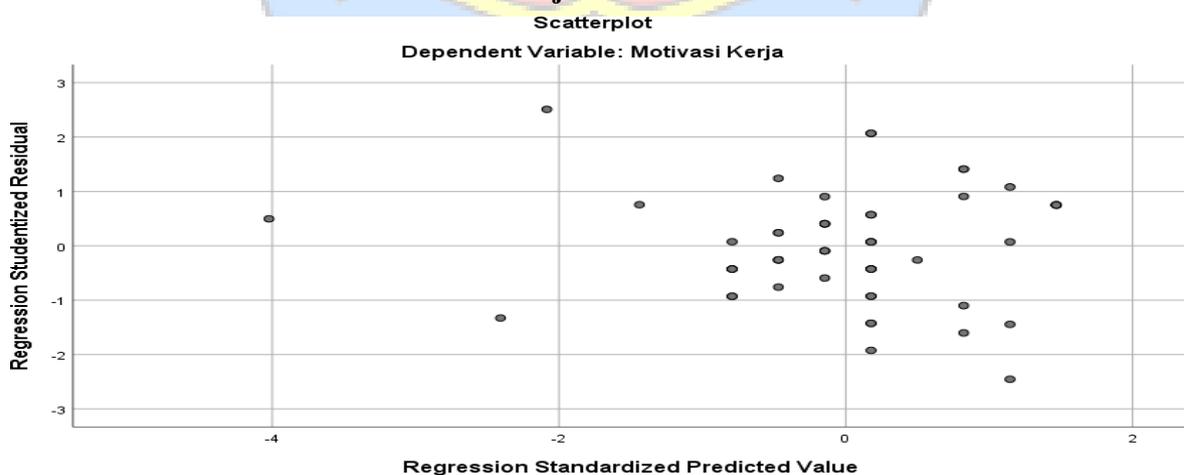
Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik.

Tabel 1.7 Uji Normalitas

N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00386470
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data memiliki nilai signifikansi 0,082 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal.

Gambar 1.1 Uji heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 1.8 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.507	2.023	1.905

Selanjutnya, uji autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin-Watson, di mana nilai DW = 1,921 berada dalam rentang yang menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam data. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

6. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja terhadap motivasi kerja secara parsial, serta uji F untuk mengetahui signifikansi model secara keseluruhan.

Tabel 1.9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.490	2.279		3.725	.000
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	.668	.089	.718	7.513	.000

Hasil uji t menunjukkan bahwa t-hitung = 4,678, yang lebih besar dibandingkan t-tabel = 2,004, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung = 21,543, yang lebih besar dibandingkan F-tabel = 4,03, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dalam menjelaskan hubungan antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja.

7. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.10 Uji koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.507	2.023	1.905

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,560, yang berarti bahwa 56% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi pula. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan, pemberian insentif, dan evaluasi kinerja yang objektif. Dengan adanya strategi yang tepat, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

8. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 11,245 + 0,682X$, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam kinerja karyawan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,682 unit. Hasil uji t menunjukkan bahwa peningkatan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja dengan nilai t-hitung (4,678) lebih besar dari t-tabel (2,004) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dalam menjelaskan hubungan antara kinerja dan motivasi kerja dengan nilai F-hitung (21,543) lebih besar dari F-tabel (4,03) dan signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja di perusahaan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R² = 0,560) menunjukkan bahwa 56% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja dari Herzberg dalam Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas hasil kerja mereka dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam konteks CV. Karya Gemilang, peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari efektivitas dalam menyelesaikan tugas, produktivitas dalam bekerja, serta komitmen yang lebih besar dalam mencapai target perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang

fokus pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh Theodora (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang. Demikian pula, penelitian Achmad dan Yuniadi (2018) di AJB Bumiputera menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar.

Dari hasil penelitian ini, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan kinerja karyawan. Pertama, evaluasi kinerja yang jelas dan berkala perlu dilakukan agar karyawan mengetahui ekspektasi perusahaan terhadap mereka. Evaluasi ini dapat membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perkembangan mereka. Kedua, pemberian insentif dan penghargaan dapat menjadi salah satu faktor pendorong motivasi. Insentif ini dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau penghargaan non-finansial seperti pengakuan dari atasan atau peluang pengembangan karier. Dengan adanya penghargaan atas kinerja yang baik, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Ketiga, pelatihan dan pengembangan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja. Ketika karyawan merasa lebih kompeten, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, perusahaan perlu memberikan peluang bagi karyawan untuk naik jabatan atau mengembangkan karier mereka, karena kesempatan untuk berkembang merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Keempat, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka, kerja sama tim yang baik, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Namun, meskipun penelitian ini telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu peningkatan kinerja karyawan. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner. Pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam menangkap aspek-aspek yang lebih mendalam terkait motivasi kerja, seperti faktor psikologis atau sosial yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan metode mixed-methods, yaitu kombinasi antara pendekatan

kuantitatif dan kualitatif, untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai hubungan antara kinerja dan motivasi kerja.

Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan, yaitu CV. Karya Gemilang Medan. Untuk memperoleh hasil yang lebih generalizable, penelitian mendatang dapat dilakukan pada berbagai perusahaan di industri yang berbeda. Dengan memperluas cakupan penelitian, hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dan memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di berbagai sektor industri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinovasi dalam menciptakan strategi peningkatan kinerja yang efektif agar dapat mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, evaluasi berkala, pemberian insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan, CV. Karya Gemilang diharapkan dapat terus berkembang sebagai perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang profesional, produktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia akan menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh peningkatan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada CV. Karya Gemilang Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 11,245 + 0,682X$, yang mengindikasikan bahwa jika kinerja karyawan meningkat 1 unit, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,682 unit.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t-hitung (4,678) lebih besar dari t-tabel (2,004), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa F-hitung (21,543) lebih besar dari F-tabel (4,03) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang membuktikan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara peningkatan kinerja dan motivasi kerja.

Koefisien determinasi ($R^2 = 0,560$) menunjukkan bahwa 56% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta budaya organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja di CV. Karya Gemilang Medan.

Dalam konteks manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja mereka. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain adalah meningkatkan sistem evaluasi kinerja, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menyediakan program pelatihan dan

pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Dengan adanya strategi yang tepat, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Meskipun penelitian ini telah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh peningkatan kinerja terhadap motivasi kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu peningkatan kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi turut dimasukkan dalam analisis guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV. Karya Gemilang Medan. Untuk memperoleh hasil yang lebih generalizable, penelitian mendatang dapat dilakukan pada perusahaan lain di industri yang berbeda guna membandingkan apakah hasil yang diperoleh dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai strategi terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan kinerja karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Adur, M. D., Wiyani, W., & Ratri, A. M. (2018). Analisis kinerja keuangan perusahaan rokok. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
- Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah (SAK-EMKM). *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, 19(1), 25-30.
- Amalia, I., & Herianingrum, S. (2015). Implementasi Nilai Tabligh Pada Tenaga Pengajar dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan*, 2(10), 828-849.
- Arif Yusuf Hamali, (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. By Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Arif Yusuf Hamali, S, S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Armediana S., Dra. Margareha S, MS., Dr. Ida Hayu DM. MM. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gungpati Kota Semarang. *Jurnal Artikel*, 1(1), 11-11, 2723-701.
- Cahya, D. D., & Saraan, M. I. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Baru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 3209-3217.
- Damayanti, M., & Ferdinand, A. T. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat kunjung ulang pada obyek Wisata Pemandian Air Panas Guci di Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dilla, A. R. S. A. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Umum Swasta Nasional Devisa dan Bank Asing (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Fahmi, Irham, (2014), Pengantar Manajemen Keuangan (tulisan miring). By Bandung: Alfabeta.

- Fauzi, M. R. (2014). Penggunaan Google Form Sebagai Alat Evaluasi Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia: Studi Deskriptif Analitis pada Kelas VIII di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lembang (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Fitrianto, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan swasta di kabupaten klaten (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. by Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017:126). Manajemen Sumber DayaManusia, Edisi Revisi. By Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hj. Ika Mahkota Putri. (2019). Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabng Soppeng. *Jurnal Ilmiah Mentasi manajemen dan akuntansi*, 2(1), 2621-4547.
- Prayogo, T., & Ismiyati, I. (2018). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1148-1162.
- PUTRA, A. F. F. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Bidang Kepegawaian Daerah (BKD). Kota Samarinda .
- Saptono, A. (2014). Hubungan Dewan Komisaris – Dewan Direksi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*. 10(1), 63-75.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R.D. by Alfabeta, Jakarta.
- Sumadhinata, Y. E. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF WORK CULTURE (Case Study: Natasha Skin Care, Supratman Bandung).
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30.
- Wibowo, 2014. Menejemen Kinerja . Edisi kelima. By Jakarta: RajaPersada.
- Widiaswari, R. R. (2021). Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(2), 81-98.
- Winardi, (2016). Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen. By Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.

Yulia, Y., & Ones, C. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar. *Jurnal Bisnis Digital J-BisDig*, 1(1), 16- 30.

YUNI, (2023). Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. RIAU AGRINDO AGUNG. Skripsi thesis Universitas Dehasen Bengkulu

