



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Boyke Hatman

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

Jatenganan Manalu

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN
MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

Djano Lastro

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

Bambang Pranoto

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

Kurniati

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXPRESS CABANG KEBON JERUK**

Windarko

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

Endro Praponco

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

Badrian

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

Sasli Rais

(140-153)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Boyke Hatman

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

Jatenangan Manalu

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA
PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

Djano Lastro

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

Bambang Pranoto

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

Kurniati

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXPRESS CABANG KEBON JERUK**

Windarko

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

Endro Praponco

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

Badrian

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

Sasli Rais

(140-153)

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA

Kurniati

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : kurniatisukamto@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Utama.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sumber Sarana Grafika yang berjumlah 32 orang dan seluruhnya dijadikan sample (sampel jenuh).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Grafika. Nilai korelasinya sebesar $r = 0,879$ menunjukkan terdapat hubungan positif kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga makin tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,772$ artinya kinerja karyawan $77,2\%$ dipengaruhi oleh variable motivasi, sedangkan sisanya sebesar $22,8\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja. Diperoleh persamaan regresi $Y = 0,620 + 1,022 X + e$. Nilai konstanta (a) sebesar $0,620$ artinya apabila motivasi (X) nilainya adalah 0 , maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar $0,620$. Koefisien regresi (b) sebesar $1,022$ artinya apabila motivasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.598 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Grafika. Hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $> t$ table yaitu $10.586 > 2,750$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Grafika.

Kata kunci : *Motivasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada era revolusi industri 4.0 saat ini menunjukkan trend yang ketat, diikuti dengan munculnya

berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Pada dasarnya revolusi industri 4.0 merupakan tahapan revolusi teknologi dimana terjadi

perubahan cara beraktivitas manusia dalam skala, ruang lingkup, kompleksitas, dan transformasi dari pengalaman hidup yang sebelumnya. Prinsip dasar revolusi industri 4.0 adalah menggabungkan mesin, alur kerja, dan sistem dengan menerapkan jaringan cerdas di sepanjang rantai dan proses produksi. Hal ini bertujuan untuk mengendalikan satu sama lain secara mandiri. Perkembangan teknologi yang pesat akan mendorong perubahan perilaku masyarakat, dan peningkatan kebutuhan akan mendorong berubahnya dan terciptanya peluang bisnis dan pekerjaan baru.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu

organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa percetakan dan desain grafis, CV. Sumber Sarana Grafika harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya sehingga kinerjanya juga dapat meningkat. Selain itu CV. Sumber Sarana Grafika juga perlu untuk terus memantau seberapa baik kualitas kinerja pelayanan yang telah diberikan kepada konsumen, apakah telah memenuhi harapan konsumen atau belum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Sarana Grafika.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Heidjachman dan Husnan (2012 : 197) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses untuk

mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Dessler (2010 : 28) mengatakan motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk perilaku dalam cara tertentu yang diraskan mengarah kepada perolehan ganjaran. Dengan demikian memotivasi seseorang tentunya mudah, usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkan atau digunakan hal ini sebagai kemungkinan ganjaran atau insentif.

Menurut Nasution (2009 : 191) mendefinisikan bahwa : “Motivasi dapat diartikan sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang pegawai yang diartikan untuk mencapai

tujuan dan hasil”. Sedangkan menurut Gomes (2010 : 177) mendefinisikan : Motivasi dapat diartikan dan dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan erat dengan tingkat usaha yang yang dilakukan oleh seorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performa pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2. Teori-Teori Motivasi Kerja

a. Teori Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah

kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Marihhot Tua E., 2009). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan,yaitu :

- a. Fisiologis, antara lain : rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman, antara lain : rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain : rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain : faktor penghormatan diri sendiri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, antar lain : pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.



Gambar Piramida

b. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor dalam Gomes (2003:192) mengatakan bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Dengan demikian, teori X kurang baik dan teori Y adalah baik. Secara bijak teori X dan Y digunakan sesuai keadaan. Terkadang mesti egois, dan terkadang juga demokratis. Insentitas motif seseorang melakukan sesuatu adalah fungsi nilai setiap hasil yang mungkin dicapai dengan persepsi kegunaannya.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu

dengan atasannya. Hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

3. Kerja

Kinerja Karyawan Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa

yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

4. Pengukuran Kinerja

Dharma (2007:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2009:179) bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance / kinerja}$, $m = \text{motivation / motivasi}$, $a = \text{ability/ kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sumber Sarana Grafika sebanyak 32 orang sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini (sampel jenuh).

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan hubungan antara variable bebas yaitu motivasi (X) dengan variable terikat kinerja (Y).

b. Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variable terikat. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat adalah sempurna atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variable terikat.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh regresi.

$$Y = a + bX + e.$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Variabel Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Nilai residu

d. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif merupakan langkah awal yang dilaksanakan dalam pengujian ini.

Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh pada output tabel coefficients dengan nilai 0,05 atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan CV. Sumber Sarana Grafika digunakan analisis korelasi menggunakan software analisis data SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1. Hasil Output SPSS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.765	.66659

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari table 4.1 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,879$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan CV. Sumber Sarana Grafika. Artinya

apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau sebaliknya.

2. Analisis Koefisien Determinan (R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan CV. Sumber Sarana Grafika, maka dapat diketahui dengan menentukan nilai R Square .

Dari table 4.1 diatas nilai R Square sebesar 0,772 atau 77,2%

menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Sumber Sarana Grafika 77,2%% dipengaruhi oleh motivasi dan sisanya 22,8% dipengaruhi (kontribusi) dari faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi kinerja karyawan apabila motivasi mengalami kenaikan/ penurunan.

Tabel 4.2.Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.620	3.742		.166	.869
Motivasi	1.022	.097	.879	10.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien regresi (b) sebesar 1,022 dan nilai konstanta (a) sebesar 0,620. Dengan demikian dapat diformulasikan persamaan regresi : $Y = 0,620 + 1,022 X + e$. Konstanta (a) sebesar 0,620 artinya apabila motivasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,620. Koefisien regresi (b) variable motivasi 1,022; artinya apabila nilai motivasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,022satuan.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tersebut dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Hasil uji analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS pada tabel 4.2 diatas dapat kita

lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $> t$ table ($10.586 > 2,750$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Grafika.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Terbukti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Sarana Grafika. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau nilai t hitung $> t$ table ($10.586 > 2,750$).

2. Saran

Sebaiknya CV. Sumber Sarana grafika tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Karyawan membutuhkan motivasi untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya. Motivasi mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya adjusted R square yaitu 77, 2% serta masih terdapat variabel-variabel di luar motivasi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi dengan menggunakan variabel lain seperti kemampuan dan faktor individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2008, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Teori dan Konsep Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.Anwar.Prabu. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, Harmein, 2009. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Robbins, Stephen. P. 2008.*Perilaku Organisasi*. Jakarta :PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Tua, Marihot E. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.