



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*  
PADA PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais  
(1-14)

**RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR**

Boyke Hatman  
(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro  
(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.  
(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM  
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR  
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM  
(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian  
(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel  
(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN  
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco  
(127-146)



**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](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA  
PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

*Sasli Rais*

*(1-14)*

**RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR**

*Boyke Hatman*

*(15-29)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

*Djano Lastro*

*(30-44)*

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

*Windarko, ST., MM.*

*(45-58)*

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM  
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR  
DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*

*(59-71)*

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM*

*(72-85)*

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

*Badrian*

*(86-110)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

*Wakhyudin & Rafael Immanuel*

*(111-126)*

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN  
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

*Endro Praponco*

*(127-146)*

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER GUNADIMANIS

Windarko, ST., MM.

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : pakwinclass@gmail.com

## ABSTRAK

*Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.*

*Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.*

*Nilai korelasi sebesar 0,775 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis kuat dan positif. Dari perhitungan Uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.22 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel distribusi t. Karena nilai t-hitung ( 5.22) > dari nilai t-tabel (2.86) maka Hipotesis  $H_1$  dapat diterima. Artinya ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis.*

*Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis dengan nilai KP = 60,06%. Ini berarti kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis adalah sebesar 60,06%. Sedangkan sisanya sebesar 39,94% merupakan pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan, gaji dan insentif, dan lain-lain.*

*Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, PT. Sumber Gundimanis*

## I. PENDAHULUAN

Di dalam menjalankan suatu perusahaan perlu adanya karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Karyawan disini berperan sebagai Sumber Daya Manusia yang mengerjakan segala fungsinya masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan berkerja untuk perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan.

Dalam kehidupan nyata dijumpai bahwa tidak semua karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini diukur dari tingkat nilai kinerja masing-masing Karyawan. Hal ini juga disadari oleh setiap pimpinan perusahaan. Banyak hal yang akan diupayakan oleh pemilik perusahaan agar Karyawan mereka memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini akan berdampak pada performa perusahaan untuk mampu bersaing di persaingan pasar

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik

manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kar yawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

PT. Sumber Gunadimanis menyadari akan pentingnya motivasi terhadap seluruh karyawannya. Sebagai tindak lanjut atas hal ini perusahaan sering melakukan berbagai macam bentuk motivasi yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawannya selalu mengalami peningkatan. Tetapi dalam kenyataanya motivasi yang diberikan tidak pernah dievaluasi, sehingga seberapa besar hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawannya tidak diketahui.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu karena timbulnya suatu motif yang berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihnya. Untuk memperoleh maksud dan tujuan tersebut maka seorang individu harus melakukan suatu aktivitas yang telah dikehendaki. Oleh karena itu, pemberian motivasi terhadap seseorang sangatlah berpengaruh terhadap perilaku individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Untuk menciptakan karyawan yang kompeten diperlukan program pengembangan karyawan, karena efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya pengembangan karyawan pada organisasi tersebut. Dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan itu dapat dicapai dengan baik apabila para karyawannya memiliki motivasi yang baik dirinya dan untuk organisasinya. Pemberian motivasi perlu dilakukan setiap saat apalagi ketika karyawan memperlihatkan perilaku yang negative, kurang bersemangat, banyak melakukan kesalahan dan lain sebagainya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu usaha untuk mengurangi bahkan menghilang-

kan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan cara menaikkan moral dan menambah motivasinya. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai motivasi menurut para ahli.

Menurut Donni Juni Priansa (2014;200) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Karyawan bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya.

Sedangkan menurut Robbins (2006) yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014;201) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Setelah diuraikan beberapa definisi motivasi menurut para ahli, adapun tujuan motivasi yang

dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;146) sebagai berikut:

Tujuan Motivasi:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif bagi kinerja Karyawan di perusahaan. Karena dengan adanya motivasi maka para Karyawan akan merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya di dalam perusahaan, sehingga berpengaruh baik juga terhadap segala kegiatan manajemen di perusahaan.

## 2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja sangatlah penting perannya dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan Karyawan itu sendiri. Adapun pengertian kinerja yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014;269) yaitu: Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kemudian adapun pengertian kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001;67) yaitu “Pengertian Kinerja (Prestasi

Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014;229) bahwa “Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Setelah diuraikannya definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang Karyawan berkenaan dengan kualitas dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Maka semakin baik pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang Karyawan, semakin baik pula penilaian kinerja terhadap Karyawan tersebut.

### **2.3 Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dapat dipahami juga sebagai suatu motif, setiap individu yang bekerja tentu memiliki suatu motif yang ingin ia raih untuk memenuhi kebutuhan ataupun keinginannya. Dalam suatu perusahaan kebutuhan Karyawan merupakan hal pokok yang harus terpenuhi

guna tercapainya kegiatan perusahaan yang berjalan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan para Karyawan maka akan timbul suatu dorongan yang menyebabkan para Karyawan tersebut meningkatkan kualitas kinerjanya demi meraih motif yang diharapkannya.

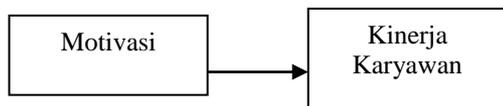
Adapun hubungan motivasi terhadap kinerja yang dikemukakan oleh **Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005;14)** menyatakan bahwa : “Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.”

Berdasarkan uraian tersebut maka jelas terlihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi, maka setiap Karyawan akan berupaya untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, dengan adanya pelaksanaan motivasi, maka akan timbul suatu pengaruh positif bagi kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut yang cenderung akan

meningkat lebih baik apabila pelaksanaan motivasinya dilakukan dengan baik pula. Dengan terlaksananya motivasi dengan baik maka kegiatan perusahaan pun akan berjalan dengan baik pula.

Dengan demikian dapat dibuat suatu kerangka pemikiran bahwa Motivasi akan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sumber Gundimanis.

Variabel Bebas (X)    Variabel Terikat (Y)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang sedang diuji. Hasil pengujian dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ :  $\rho = 0$  yang menyatakan tidak terdapat hubungan (korelasi) antara motivasi dengan kinerja karyawan.

$H_1$ :  $\rho \neq 0$  Terdapat hubungan (korelasi) antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis di atas diuji berdasarkan ketentuan:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif di tolak.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Melalui metode penelitian ini diharapkan hal-hal yang dapat dieksplorasi dari objek penelitian dapat dirumuskan secara objektif, rasional dan sistematis. Tujuan utama metode penelitian adalah agar pengetahuan dan informasi yang dihasilkan dari penelitian mempunyai nilai ilmiah yang tinggi. Selain itu metode penelitian juga menjelaskan cara yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian baik penelitian lapangan maupun penelitian laboratorium. Hal ini menunjukkan arti pentingnya metode penelitian untuk dilakukan oleh peneliti agar pengetahuan dan pengembangan yang ditelitinya bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Metode penelitian yang dikembangkan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah menggambarkan profil responden dan persepsi responden. Sedangkan metode kuantitatif yang

digunakan adalah analisis korelasi yang digunakan untuk menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja.

Dengan metode penelitian, gejala dari obyek yang diteliti dapat dirumuskan secara obyektif, rasional, sistematis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2015;25), sebagai berikut:

*“Untuk menjamin ditemukannya kebenaran ilmiah metode penelitian memberikan cara-cara kerja yang sangat keras. Dengan demikian metode penelitian tidak saja bertujuan memberikan peluang sebesar-besarnya bagi penemuan kebenaran obyektif, tetapi juga untuk menjaga agar pengetahuan dan pengembangannya memiliki nilai ilmiah yang tinggi”.*

### 3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Ronald. E. Walpole (2005: 6), populasi adalah “Keseluruhan pengamatanyang menjadi perhatian kita”. Sehubungan dengan itu, maka sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Delta Jaya Pratama. Dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang.

Sampel merupakan obyek dari penelitian yang dilakukan dan merupakan bagian dari populasi, sehingga setiap satuan unit mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama

dengan nol. Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiadi (2004:43) sampel “ adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling”. Dalam penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai obyek penelitian (sensus).

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009 : 58).

Menurut Sugiono (2009 : 59) ada dua variabel yang akan diteliti antara lain adalah :

3.2.1. Variabel (X) yang bersifat independen (variabel bebas) yaitu merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Dan yang menjadi variabel (X) ini adalah “Pengaruh Motivasi”.

3.2.2. Variabel (Y) yang bersifat dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Dan yang menjadi variabel (Y) ini adalah “Kinerja Karyawan”.

**Tabel 1.**  
**Indikator Variabel X Motivasi Kerja dan**  
**Variabel Y Kinerja Karyawan**

<b>Variabel X Motivasi</b>	<b>Variabel Y Kinerja</b>
1. Gaji	1. Kecakapan Kerja
2. Bonus	2. Keterampilan
3. Peraturan dan Sanksi Motivasi Kerja	3. Tingkat Kesungguhan Kinerja Karyawan
4. Apresiasi Kerja	4. Tingkat Kesehatan
5. Fasilitas Kerja	5. Tanggung Jawab
6. Mekanisme Penilaian Kerja	6. Ketaatan
7. Kerjasama Tim	7. Ketepatan Waktu
8. Promosi Jabatan	8. Pengambilan Keputusan
9. Demosi	9. Kebebasan Berpendapat
10. Lingkungan Kerja	10. Pendidikan dan Pelatihan

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. Analisis Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja Di PT. Sumber Gunadimanis**

Motivasi merupakan salah satu bagian yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Secara umum dalam ilmu manajemen diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis

maka penulis menggunakan data hasil dari penyebaran kuesioner dari 20 responden. Data dari kuesioner ini diberi penilaian berdasarkan skala likert yaitu:

- Sangat Setuju  
diberi skor 5
- Setuju  
diberi skor 4
- Kurang Setuju  
diberi skor 3
- Tidak Setuju  
diberi skor 2

- Sangat Tidak Setuju  
diberi skor 1

Untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis maka penulis menggunakan analisis

korelasi. Yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor motivasi dengan kinerja. Perhitungan korelasi motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Perhitungan Korelasi Motivasi (X) Dengan Kinerja (Y) di PT. Sumber Gunadimanis**

<b>Responden</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	30	32	900	1024	960
2	33	35	1089	1225	1155
3	33	36	1089	1296	1188
4	31	31	961	961	961
5	32	32	1024	1024	1024
6	30	32	900	1024	960
7	32	34	1024	1156	1088
8	31	32	961	1024	992
9	34	35	1156	1225	1190
10	35	36	1225	1296	1260
11	33	34	1089	1156	1122
12	33	34	1089	1156	1122
13	32	33	1024	1089	1056
14	33	34	1089	1156	1122
15	34	34	1156	1156	1156
16	32	33	1024	1089	1056
17	32	36	1024	1296	1152
18	34	35	1156	1225	1190
19	38	38	1444	1444	1444
20	36	34	1296	1156	1224
<b>Jumlah</b>	<b>658</b>	<b>680</b>	<b>21720</b>	<b>23178</b>	<b>22422</b>

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

dengan:

$$n = 20$$

$$\sum X = 658$$

$$\sum Y = 680$$

$$\sum X^2 = 21720$$

$$\sum Y^2 = 23178$$

$$\sum XY = 22422$$

maka korelasinya adalah:

$$r = \frac{20(22422) - (658)(680)}{\sqrt{20(21720) - (658)^2} \sqrt{20(23178) - (680)^2}}$$

$$r = \frac{(448440) - (447440)}{37.895 \times 34.059}$$

$$r = \frac{1000}{1290,666} = 0,775$$

Nilai korelasi sebesar 0,775 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis kuat dan positif.

#### 4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji secara statistik apakah:

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja .

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja .

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan:

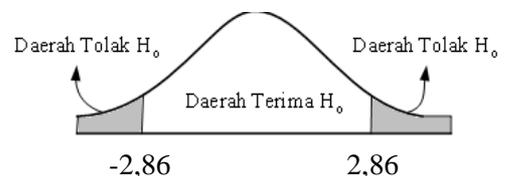
$$t_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,775 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-(0,775)^2}}$$

$$t_{hitung} = 5.23$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.22 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel distribusi t. Nilai tabel distribusi t dengan derajat bebas (db = 20 - 2 = 18) dan tarapnyata atau tingkat kesalahan 5% dengan uji dua arah maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.86. Secara grafik uji dua arah ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Uji Korelasi Dua Arah**



Karena nilai t-hitung ( 5.22) > dari nilai t-tabel (2.86) maka Hipotesis  $H_1$  dapat diterima. Artinya ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis.

Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis dapat dilihat dari nilai penentu (koefisien determinasi) yaitu:

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

$$KP = (0,775)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,6006 \times 100\% = 60,06\%$$

Dengan demikian nilai  $KP = 60,06\%$ . Ini berarti kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis adalah sebesar  $60,06\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $39,94\%$  merupakan pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan, gaji dan insentif, dan lain-lain.

## V. KESIMPULAN

- 5.1. Berkaitan dengan motivasi penulis dapat simpulkan, penilaian responden termasuk dalam kategori sedang atau biasa saja, hal ini tercermin dari sekitar  $50\%$  responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang sedang terhadap Motivasi pada PT. Sumber Gunadimanis. Dikarenakan poin skor yang dikumpulkan masih di rentang angka 30an.
- 5.2. Berkaitan dengan kinerja penulis dapat simpulkan termasuk dalam kategori sedang, hal ini tercermin dari sekitar  $45\%$  responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang sedang terhadap Kinerja pada PT.

Sumber Gunadimanis. Dikarenakan poin skor yang dikumpulkan masih di rentang angka 30an. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan sedang, maka kinerja pun sedang. Sehingga nampak jelas ada kaitan yang kuat antara peningkatan motivasi dengan peningkatan kinerja.

- 5.3. Nilai korelasi sebesar  $0,775$  mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis kuat dan positif.
- 5.4. Dari perhitungan Uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar  $5,22$  kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel distribusi t. Karena nilai t-hitung ( $5,22$ ) > dari nilai t-tabel ( $2,86$ ) maka Hipotesis  $H_1$  dapat diterima. Artinya ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja di PT. Sumber Gunadimanis.
- 5.5. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis dengan nilai  $KP = 60,06\%$ . Ini berarti kontribusi motivasi terhadap kinerja di PT. Sumber Gunadimanis adalah sebesar  $60,06\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $39,94\%$  merupakan pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan, gaji dan insentif, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Donni Juni Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Fitriani. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pada Bagian Umum Kantor Walikota Jakarta Utara. Skripsi IBM ASMI, Jakarta.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Pada PDAM Kota Madiun.
- Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Hasibuan, Malayu, SP (2007). Organisasi dan Motivasi. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT International Paint Indonesia. Skripsi:IBM ASMI, Jakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung (2003). Manajemen Motivasi. Penerbit: PT Grasindo, Jakarta.
- Julianawati. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Gobel Indonesia. Skripsi IBM ASMI, Jakarta.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malian Maliah. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.2, Juli 2015 : 31 – 39.

- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad, Faisal Riza. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Robbins, Stephen.P (2008). Perilaku Organisasi. Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P (2014). Filsafat Administrasi. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suwardi, Joko Utomo. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN : 14411-1799
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Depok. Wikipedia (2013).
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/1/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
- <http://dedy londong.blogspot.co.id/2011/10/dasar-penentuan-jumlah-sample.html?m=1>
- <http://dominique122.blogspot.co.id/2015/04/hubungan-motivasi-kerja-terhadap.html>
- <http://www.slideshare.net/FitriKemala/3-isi-laporan-magang-pt-telekomunikasi-indonesia-witel-jabar-tengah>
- <https://yogapermanawijaya.wordpress.com/2014/09/14/pengertian-dan-dasar-dasar-manajemen/>
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2698/Bab%202.pdf?sequence=4>
- <https://dansite.wordpress.com/2009/04/10/pengertian-tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan/>

[http://unpamajah.blogspot.co.id/2016/01/  
pendahuluan-statistik\\_10.html](http://unpamajah.blogspot.co.id/2016/01/pendahuluan-statistik_10.html)

[www.telkom.co.id/UHI/CDInteraktif201  
3/ID/0102\\_kegiatan.html](http://www.telkom.co.id/UHI/CDInteraktif2013/ID/0102_kegiatan.html)