

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SURYA KENCANA MEDAN

Arifin Assaly (NIDN: 0110015701)

Dosen Program Studi Manajemen STIE Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

ABSTRACT

In doing this research, the authors use research census and the data collection method based on primary data and secondary data. On the primary data, the authors collected data by conducting field research directly to the company, conducting interviews and distributing questionnaires to employees who were respondents. For secondary data, the author uses literature study to gather information relevant to this study. Based on the above issues, this study uses two variables, an independent variable (X) in the form of motivation and the dependent variable (Y) in the form of Performance. This research was conducted in all divisions of the company. The results obtained from this study are: correlation of 0.866 which indicates a high correlation / strong; test of determination of 75.1%, which means that there is a contribution influence of motivation on employee performance of 75.1% and the remaining 24.9% is influenced by other factors. To test the hypothesis, the authors use the z test distribution. The results showed that the zcount 5.408168 > 1.960 z-tables, and the result is that the alternative hypothesis is accepted that "The existence of significant influence of motivation on employee performance in CV. Surya Kencana Medan ".

Keywords : motivation, performance, employee

PENDAHULUAN

Didalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah uatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Perusahaan berusaha memberikan masukan-masukan yang berguna ataupun memberikan motivasi yang berguna dalam meningkatkan kualitas ataupun kinerja karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan.

Peneliti mengambil data karyawan yang terlambat datang bekerja di CV. Surya Kencana Medan, berikut tabel data keterlambatan karyawan dibawah ini.

Tabel 1.1.

Data Karyawan Terlambat Periode 2015-2017

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL KETERLAMBATAN	%
1	2015	40	860 KALI	8,9 %
2	2016	40	920 KALI	9,5 %
3	2017	40	995 KALI	10,3 %

Sumber: CV. Surya Kencana Medan (2017)

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa karyawan yang datang terlambat dari tahun 2015-2017 terus meningkat, total keterlambatan karyawan dari tahun 2015 sebesar 8,9 %, tahun 2016 sebesar 9,5 % dan tahun 2017 sebesar 10,3 %, pemberian motivasi kepada karyawan tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pekerjaan semakin menumpuk dan tertunda karena seringnya karyawan yang datang terlambat dan tidak begitu memperdulikan pekerjaannya sendiri, ini akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan kedepannya.

Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan, banyak karyawan yang mengeluh karena menganggap pekerjaan tersebut adalah beban dan kewajiban.

Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para anggota organisasi, karena bagian ini paling memahami manfaat yang diperoleh organisasi

secara keseluruhan, sehingga diharapkan melalui motivasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk CV. Surya Kencana Medan.

CV. Surya Kencana Medan harus menjaga ataupun selalu memberikan masukan ataupun motivasi demi kinerja karyawan yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di CV. Surya Kencana Medan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan?
3. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan?

Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka peneliti membatasi ruang lingkup bahasan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan. Indikator Motivasi menurut Suwatno (2011:177) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kinerja menurut Hasibuan (2012:105) adalah hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, dan komunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2010:4) yaitu: "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti positif manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli manajemen sumber daya diantaranya:

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal".

Menurut Thoha dalam Qonita (2012), teori motivasi Alderfer (Alderfer's ERG theory) merumuskan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling bawah dengan kebutuhan-kebutuhan dalam tatanan paling atas.

Dian Wijayanto (2012:148) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik berbagai hal yang mendasari perilaku kerja. Melalui proses motivasi kepada karyawan yang tepat, pihak manajemen akan mendapatkan benefit, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi

Menurut Suwatno (2011:177), bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari factor tersebut diturunkan menjadi

indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa ; “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja 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.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan hasil-hasil yang diharapkan dari pekerjaan

- 2) Mencegah kesalahpahaman tentang kualitas kerja yang diinginkan
- 3) Meningkatkan produktivitas karena karyawan mendapat umpan balik
- 4) Menghargai kontribusi positif
- 5) Mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan

Indikator Kinerja

Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja yang dihasilkan; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kehadiran; mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
3. Peraturan perusahaan; tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain
4. Komunikasi; memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda, seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, Semakin tinggi tingkat

intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Menurut Hersey (1993 dalam Riani 2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada teori atribusi atau expectancy yang dikemukakan oleh Heider kinerja dirumuskan $P = (M \times A)$, dimana P = performance, M = motivation, A = ability. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan oleh penulis adalah motivasi yang merupakan variabel bebas atau variabel independent (X) dan kinerja yang merupakan variabel terikat atau variabel dependent (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara motivasi (X) dan kinerja(Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Hipotesis

Sugiyono (2011:64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan.

H0: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan penggunaan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting. Berikut adalah jenis-jenis metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:86), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

2. Metode Korelasional

Pengertian dari metode korelasional menurut Arikunto (2010:4) adalah “Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.”

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Adapun pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2012:13), adalah sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”.

Pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil untuk karyawan karyawan di CV. Surya Kencana Medan adalah 40 orang

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel independent atau bebas yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi

oleh variabel lain akan tetapi mempengaruhi variabel lainnya. Didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel independent adalah Motivasi.

Sedangkan variabel dependent atau terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variable independent, didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional variabel ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk lebih mengoperasionalkan konsep-konsep yang digunakan, maka selanjutnya konsep-konsep tersebut dioperasionalkan dengan definisi operasional.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang yang diteliti merupakan factor yang sangat penting, terutama untuk memperoleh informasi kualitatif yang melatarbelakangi data kuantitatif yang diperoleh. Berikut metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti di CV. Surya Kencana Medan:

1. Penyebaran Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan - karyawan yang ada di CV. Surya Kencana Medan guna mendapatkan informasi informasi yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti

2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diteliti. Dalam arti luas observasi berarti pengamatan yang dilaksanakan secara tidak langsung dengan menggunakan alat-alat bantu yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

4. Wawancara

Wawancara adalah percakapan atau diskusi yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan ditujukan bagi orang yang memiliki sumber terpercaya

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sugiyono (2011:126) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji

2. validitas yaitu:

Jika r bernilai positif dan $r \geq 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.

Jika r bernilai negatif dan $r < 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010).

4. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi ntuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis.

5. Metode statistik deskriptif

Menurut sugiyono (2012:206), “Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

6. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010).

7. Metode Koefisien Determinasi

Metode Koefisien Determinasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

8. Analisis Regresi Linear

Menurut sugiyono (2011:260) “analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan”.

9. Uji Hipotesis

Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan merangkum hasil dari perhitungan dan analisis yaitu:

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang telah dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,50 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,915 (variabel X) dan 0,910 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,060 (variabel X) dan 0,135 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,866, yang berarti bahwa pengaruh motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan.
5. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 75,1% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 75,1% dan sisa 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
6. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah $Y = 5,820 + 0,662X$. Nilai positif a berarti walaupun pengaruh motivasi tidak

bertambah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,820. Nilai b berarti setiap peningkatan 1 angka untuk motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.

7. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 5,408168; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan, penelitian dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan karyawan pada setiap department di CV. Surya Kencana Medan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 75,1%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (Motivasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini berarti, jika perusahaan mengadakan seminar dan mengundang speaker untuk memberikan motivasi secara berkala, maka akan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, Haji. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). Metode Penelitian. USU Press, Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Suwartno. & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Dian. (2012). Pengantar Manajemen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.