

Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung

Hesti Heriati¹, Dini Andiani²

¹S1 Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: hesti.heriati2@gmail.com

²S1 Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: diniand22@gmail.com

Article History:

Received: 21 Mei 2022

Revised: 13 Juni 2022

Accepted: 13 Juni 2022

Abstract: Metode menggunakan survey explanatory, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, dimana variabel bebasnya adalah motivasi kerja dengan indikator adalah fisiologis, rasa aman, social, prestise, dan aktualisasi diri. Sedangkan variable terikatnya adalah kinerja pegawai dengan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, kemampuan bekerja sendiri, pengetahuan dan keterampilan kerja, serta tanggung jawab. Penelitian ini juga menggunakan statistik yaitu menggunakan regresi linier dan korelasi untuk mengetahui pengaruh serta tingkat keeratan antar variabelnya. Hasil menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung yaitu sebesar 85,20% sedangkan sisanya 14,80% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Keywords: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Correspondence author: Hesti Heriati; hesti.heriati2@gmail.com; Bandung; Indonesia

PENDAHULUAN

Salah satu modal terbesar yang dimiliki sebuah perusahaan atau organisasi adalah salah satunya sumber daya manusia, yaitu karyawan atau pegawai yang berada di dalam perusahaan tersebut yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi disamping sumber daya yang lainnya, seperti modal, material, mesin dan teknologi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting. Karena besarnya peranan pegawai tersebut, maka pihak perusahaan/organisasi harus dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi tersebut secara keseluruhan.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan pengajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Begitu pula mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak

berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Kondisi yang ada di CV Mutiara Offset Printing & Packaging menunjukkan bahwa sebagian pegawainya masih ada yang mempunyai kinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai disiplin yang relatif memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Bahkan, masih terjadi pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang serta fenomena tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging
2. Bagaimana kinerja pegawai yang terjadi pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging

Maksud dan Tujuan

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang terjadi pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging.

Kegunaan

Kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Secara akademis dapat digunakan untuk pengembangan teori dari manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan khususnya kepada CV Mutiara Offset Printing & Packaging tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawainya.
3. Bagi peneliti berikutnya, dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai motivasi, disiplin dan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:7) mendefinisikan sebagai berikut:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen pada intinya adalah suatu kegiatan atau aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Ilmu manajemen digunakan untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan dan efisiensi dan efektivitas. Selain itu juga mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Para pakar ekonomi mengatakan bahwa manajemen itu mempunyai arti sangat luas, sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang.

Manajemen dikatakan sebagai seni karena mengandung arti bahwa hal ini adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Sedangkan manajemen dikatakan sebagai suatu proses karena ada cara sistematis untuk melakukan pekerjaan atau karena manajemen tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka. Harus melaksanakan kegiatan tertentu yang saling bersangkutan untuk tujuan yang mereka inginkan. Orang atau manusia adalah sumber daya yang terpenting bagi setiap organisasi, tetapi para manajer tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal bila mereka mengabaikan sumber daya organisasi lainnya.

Motivasi

Menurut Rivai (2014), 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 yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Lebih lanjut menurut Rivai (2005:456), menyebutkan bahwa apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu staf untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja staf sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan yang menjelaskan tentang "apa" dari motivasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 87) pengertian penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian kinerja kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja terjemahan dari *performance appraisal*. Tetapi karena banyak organisasi menghindari kata *appraisal* (penilaian) dengan berbagai alasan atau pertimbangan, maka dipakai juga istilah : *staff development, performance review, development needs assessment* untuk mengganti istilah penilaian kinerja.

Perilaku yang dimaksudkan adalah penilaian terhadap:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kejujuran
- 3) Disiplin
- 4) Kerjasama
- 5) Loyalitas
- 6) Dedikasi
- 7) Partisipasi Karyawan,

Penilaian kinerja sebagai kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, Disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*)
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*)

Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1). Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
- 2). Sebagai dasar informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
- 3). Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi

- 4). Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (positioning) karyawan pada tugas-tugas tertentu.
- 5). Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
- 6). Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi.
- 7). Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan- peralatan kerja, dan disiplin kerja karyawan
- 8). Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan
- 9). Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (job description) maupun desain pekerjaan (job design).
- 10). Hasil penilaian kinerja (performance appraisal) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan cara mengukur kinerja pegawai menurut (Rivai: 2014:287) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

- 1). Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2). Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
- 3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.
- 5). Kemandirian, tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6). Hubungan interpersonal, tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

METODE PELAKSANAAN

Metode menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2014), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun sekelompok kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif menurut Nazir, yaitu metode yang mencari korelasi atau hubungan kausal (menanyakan apakah ada hubungan atau pengaruh terhadap objek yang diteliti).

Operasionalisasi Variabel

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, hubungan antar fenomena yang diselidiki serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dimana, dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang berperan yaitu : variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*).

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah daftar pertanyaan (questioner) dan wawancara dengan responden terpilih. Adapun hasil questioner selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan teknik *alpha cronbach* melalui program SPSS.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah terdiri dari dokumen-dokumen yang diambil dari perusahaan yang bersangkutan. Data primer ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi dan kinerja pegawai. Data Primer diperoleh dari *Observasi*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan yang diteliti, sehingga dapat membuat catatan-catatan yang objektif.

2. Data sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dan hasil penelitian lapangan antara lain diperoleh dari Studi Pustaka. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai atau tenaga kerja yang terlibat pada CV Mutiara Offset Printing dan Packaging. Adapun dalam penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel atau responden adalah sebanyak 30 responden.

Teknik Pengolahan Data dan Analisis

Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linier sederhana, yang dapat dinyatakan sebagai berikut.(Umar, 2004: 188).

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b= koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e = error term

Dimana akan diuji dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. selanjutnya akan untuk menguji hipotesis akan digunakan persyaratan sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = 0$ (hipotesis nol). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : $\beta \neq 0$ (hipotesis alternatif). Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Langkah yang diambil sebelum data hasil kuesioner penelitian digunakan untuk analisis selanjutnya, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data hasil penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini. Validitas diuji menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitas diuji menggunakan metode *alpha-cronbach*.

Indeks validitas kuesioner variable motivasi berkisar antara 0,336 hingga 0,668. Artinya semua butir pernyataan pada variabel motivasi memenuhi syarat lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi. Kemudian koefisien reliabilitas sebesar 0,795 lebih besar dari yang 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item butir pernyataan yang digunakan reliabel mengukur motivasi.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Indeks validitas kuesioner kinerja pegawai berkisar antara 0,323 hingga 0,528. Artinya semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai memenuhi syarat lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan valid dan layak digunakan untuk diukur. Kemudian koefisien reliabilitas sebesar 0,906 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item butir pernyataan yang digunakan reliabel mengukur variable kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja yang dirasakan pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan- pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Adapun variable Motivasi Kerja ini diukur menggunakan 30 butir pertanyaan. Keseluruhan tanggapan dari responden atas hasil motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan “Baik” karena dari nilai rata-rata sebesar 3,58 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Artinya, motivasi kerja pegawai di CV Mutiara Offset Printing & Packaging secara umum adalah baik, sehingga diharapkan motivasi kerja tersebut harus tetap dipertahankan atau malah lebih ditingkatkan lagi ke depannya.

Kinerja Pegawai

Selanjutnya Kinerja Pegawai yang dialami oleh pegawai di CV Mutiara Offset Printing & Packaging akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan- pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan data tentang kinerja pegawai, secara keseluruhan dapat dikatakan “Cukup Baik” karena dari nilai rata-rata sebesar 2,98 yang berada pada interval 2,60 – 3,39. Artinya, kinerja pegawai di CV Mutiara Offset Printing & Packaging secara umum adalah cukup baik, sehingga diharapkan kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan dan lebih baik lagi di masa-masa yang akan datang.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging

Sebagaimana dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging, maka peneliti akan melakukan serangkaian analisis kuantitatif yang relevan dengan tujuan dari penelitian tersebut sampai dengan pengujian hipotesis. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi, dimana analisis regresi digunakan untuk mencari dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging. Model regresi yang digunakan untuk menguji motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X : Motivasi Kerja

a : Konstanta.

b : Koefisien variabel X.

e : *Error* (pengaruh faktor lain).

Berdasarkan output hasil pengolahan analisis regresi seperti yang disajikan maka dapat dibentuk suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 0,941 + 0,578X$$

Nilai koefisien regresi bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika motivasi kerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging semakin baik atau meningkat, maka membuat kinerja pegawai semakin baik atau meningkat. Dimana jika motivasi kerja meningkat 1 satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,578 satuan.

Nilai koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan perilaku agresif adalah sebesar 0,923 dengan arah positif dengan tingkat keeratan hubungan sangat kuat. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging termasuk kuat. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja yang makin baik cenderung diikuti dengan kenaikan kinerja pegawainya.

Berdasarkan output hasil pengolahan data dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,852 (R square). Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging adalah 85,20%. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 85,20% terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging, sementara sisanya 14,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging, maka dilakukan pengujian hipotesis. Agar bisa diuji secara statistik, hipotesis penelitian terlebih dahulu diubah atau dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho : $\beta_1 = 0$ (hipotesis nol). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : $\beta \neq 0$ (hipotesis alternatif). Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t hitung dari koefisien variabel kualitas produk adalah 6,507. Sementara dari tabel distribusi t pada tingkat

signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat bebas $(30-2) = 28$ diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua arah sebesar 2,048. Karena t-hitung (6,507) lebih besar dari ttabel (2,048), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging. Motivasi Kerja yang makin baik cenderung membuat Kinerja Pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging, maka kinerja pegawai yang dimilikinya akan semakin rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Motivasi Kerja yang terjadi pada pegawai di CV Mutiara Offset Printing & Packaging adalah masuk kategori “Baik”, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil olah data kuesioner responden dengan menghasilkan nilai rata-rata skor 3,58.
2. Kinerja Pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging adalah masuk kategori “Cukup Baik”. Ini sebagaimana hasil olah data dengan menghasilkan nilai rata-rata skor 2,98.
3. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging adalah positif. Artinya, motivasi kerja yang makin baik cenderung membuat kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pada LKP Executive College, maka kinerja pegawai yang dimilikinya akan semakin rendah atau menurun. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Mutiara Offset Printing & Packaging itu sendiri adalah 85,20% dan sisanya sebesar 14,80% dipengaruhi oleh faktor- lain yang tidak penulis teliti.

Saran

Setelah melakukan pengamatan secara langsung dan mengacu pada hasil yang telah dilakukan, maka beberapa saran berikut ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu diantaranya :

1. CV Mutiara Offset Printing & Packaging sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawainya agar kinerja pegawainya semakin baik serta makin meningkat. Misalnya, diadakannya acara pertemuan rutin dan berkala dengan para pegawai yang diisi dengan seminar, talkshow atau tausiyah tentang pentingnya kinerja pegawai bagi organisasi. Bisa juga dikemas pertemuan tersebut dalam sebuah acara *gathering* atau *outbond* dengan maksud serta tujuan yang sama dengan kemasan yang berbeda.
2. Untuk memacu motivasi kerja pegawai ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah memberikan insentif berupa finansial maupun non

finansial. Motivasi non finansial dapat berupa pemberian penghargaan, pujian maupun kepastian dalam karir, sehingga pegawai terpacu untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

3. Penelitian ini hanya terbatas pada jumlah responden atau sampel yang berjumlah 30 orang, untuk itu perlu diadakannya penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar lagi yang dapat dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta atas doa, kasih sayang dan dukungan, Segenap Pimpinan, Staf dan Pegawai di CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nazir Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada