

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Utama Grafika

**Eigis Yani Pramularso**

Program Studi Manajemen Perpajakan  
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta  
Jl. Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur  
eigis.eyp@bsi.ac.id

**Abstract** - Superior employee performance is the key factor in the company to achieve its goals. One that can affect the performance of employees is their motivation to work. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance PT Mitra Utama Graphic. The number of respondents in this study were 35 employees. The data collection is done by using a questionnaire. The analysis of the data used is simple regression analysis, t-test, correlation coefficient, and the coefficient of determination. The results showed that motivation significantly influence the performance of employees of PT Mitra Utama Graphic. The magnitude of the correlation coefficient indicates the number 0,52, it means the relationship work motivation on employee performance is quite strong. The coefficient of determination or R Squared = 0,270 which means work motivation affects employee performance by 27% while the rest influenced by other factors outside the study.

**Keywords:** work motivation, employee performance

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan salah satu prioritas yang menjadi perhatian Perusahaan. Perusahaan harus terus menumbuhkan motivasi kerja karyawannya. Upaya yang bisa dilakukan perusahaan adalah meningkatkan terpenuhinya berbagai macam kebutuhan hidup baik berbentuk materi maupun non materi. Terkait dengan pekerjaannya memang sudah menjadi hak karyawan untuk mendapatkan berbagai kebutuhan yang layak sesuai dengan kontribusi tenaga dan pikiran yang sudah diberikan kepada perusahaan. Menurut Maslow dalam (Mangkunegara) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan karyawan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja memberi energi bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itulah motivasi kerja menjadi bagian penting dalam diri karyawan karena menyebabkan dan membuat perilakunya untuk mau bekerja lebih bergairah dan tetap konsisten. Motivasi kerja yang tinggi terlihat dari semangat kerja dan tingkat loyalitas kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan aktivitas kerja seperti konsisten untuk datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memperoleh hasil pekerjaan yang sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan menjadi bagian penting perusahaan karena kinerja karyawan yang unggul dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tolak ukur yang berbeda-beda seperti kondisi keuangan yang semakin baik dengan

pendapatan yang terus meningkat, penggunaan mesin dan peralatan teknologi yang semakin canggih, reputasi perusahaan yang semakin baik, serta keterlibatan perusahaan dalam bidang sosial yang manfaatnya dapat dirasakan masyarakat secara langsung. Untuk itulah kinerja karyawan juga menjadi bagian yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan harus dikelola secara profesional sehingga keberhasilan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini setiap perusahaan menaruh harapan besar terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut merupakan elemen yang sangat penting dalam mempengaruhi jalan tidaknya fungsi operasional perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penggerak dan faktor penentu bagi sumber daya lainnya yaitu sumber daya alam dan sumber daya modal seperti mesin, teknologi, dan uang. Menurut (Sedarmayanti) Kinerja karyawan dapat dikur dengan indikator *Quality of work* (kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan), *Promptness* (penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target), *Initiative* (memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang), *Capability* (mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi), dan *Communication* (mampu berkomunikasi baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja).

Motivasi kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan menjadi optimal. Motivasi kerja tersebut harus terus digerakkan oleh pihak perusahaan meskipun pada dasarnya motivasi kerja sudah ada dari dalam diri karyawan tersebut. Motivasi kerja harus terus dipupuk oleh semua pihak melalui kesadaran diri maupun kebijakan perusahaan

yang berkaitan dengan motivasi kerja sehingga pada akhirnya kinerja karyawan juga terus meningkat.

(Larasati dan Gilang) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Variabel yang digunakan adalah variabel gaya motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kebutuhan prestasi ( $X_1$ ), kebutuhan afiliasi ( $X_2$ ) dan kebutuhan kekuasaan ( $X_3$ ). Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

(Nugroho) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT Dan Liris di Sukoharjo”. Dari hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Dan Liris khususnya di Konveksi IV baik secara parsial atau secara bersama-sama. Hal ini juga sama dengan (Keran) yang meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali kompensasi.

PT Mitra Utama Grafika adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri percetakan umum. Kini dengan seiring berjalannya waktu PT Mitra Utama Grafika yang berdiri pada tahun 2012 terus menjadi perusahaan yang berkembang dan dikenal dikalangan industri percetakan kemasan produk. PT Mitra Utama Grafika saat ini merupakan perusahaan percetakan yang handal dengan selalu meningkatkan kualitas melalui teknologi mesin dan kemampuan sumber daya manusianya.

PT Mitra Utama Grafika bergerak di industri percetakan umum dengan teknik cetak *flexography* yaitu sebuah teknik cetak dengan menggunakan *plate* yang terbuat dari karet atau *photolymer*. Teknik tersebut memungkinkan PT Mitra Utama Grafika memproduksi kemasan produk dengan material kertas maupun plastik. PT Mitra Utama Grafika telah memproduksi berbagai macam kemasan dari *brand-brand* yang ada di pasaran. Produk-produk yang telah dicetak oleh perusahaan ini adalah kemasan produk kecantikan seperti *lotion hand body*, label untuk produk makanan – minuman dan cat tembok.

Berkaitan dengan motivasi kerja, PT Mitra Utama Grafika terus melakukan pengendalian terhadap keseluruhan karyawannya. Masalah yang terlihat dalam hal motivasi kerja adalah turunnya motivasi kerja. Turunnya Motivasi kerja sebagian besar pernah di alami oleh karyawan di berbagai organisasi. Turunnya motivasi kerja tersebut muncul dalam diri beberapa karyawan pada waktu dan kondisi tertentu saat melaksanakan kewajiban tugasnya seperti lambat

untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan waktunya, sering terlambat hadir saat jam masuk kerja, masih enggan menerima tugas baru, dan adanya hasil pekerjaan yang belum memenuhi standar yang sudah ditentukan. Motivasi kerja yang rendah ini menjadi tantangan untuk mencari solusi yang tepat bagi PT Mitra Utama Grafika sehingga nantinya motivasi kerja karyawan menjadi tumbuh lagi, tetap terjaga, dan bahkan ke depannya diharapkan terus meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika?
2. Seberapa besar dan kuatnya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika?

## 1.3. Hipotesis penelitian

$$H_0 : \beta = 0;$$

$$H_1 : \beta \neq 0;$$

artinya

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Noor). Variabel yang menjadi perhatian pada penelitian ini adalah variabel bebas atau *independence variable* yaitu variabel motivasi kerja ( $X$ ), serta variabel terikat atau *dependent variable* yaitu variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Abraham Sperling dalam (Mangkunegara) mendefinisikan “motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”.

Secara operasional variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator kebutuhan menurut Maslow dalam (Mangkunegara) yaitu meliputi kebutuhan fisiologis (gaji atau upah yang layak dan waktu istirahat yang diberikan cukup), kebutuhan rasa aman (perlindungan di tempat kerja, tunjangan dan asuransi kesehatan), kebutuhan sosial (berafiliasi dan berinteraksi yang baik kepada karyawan lain), kebutuhan harga diri (dihargai dan dihormati karyawan lain), dan kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan untuk mengembangkan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi).

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Variabel kinerja karyawan secara operasional meliputi dimensi dan indikator Menurut (Sedarmayanti) yang meliputi: *Quality of work* (kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan), *Promptness* (penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target), *Initiative* (memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang), *Capability* (mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi), dan *Communication* (mampu berkomunikasi baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja).

### 2.3. Skala pengukuran Variabel

Menurut (Riduwan dan Kuncoro) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab responden. Setiap jawaban dihubungkan bentuk pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata kata. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan sikap Sangat Setuju (SS), setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pemberian skor dari pernyataan positif berupa angka 5, 4, 3, 2, dan 1.

### 2.4. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di PT Mitra Utama Grafika yang memiliki alamat di Jl. Sumur Bandung 1 No.99 Kelurahan Harjamukti, Kecamatan Cimanggis Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

### 2.5. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian (Noor). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Utama Grafika Utama yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

### 2.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor).

### 2.7. Validitas dan Reliabilitas

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/ sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik yang dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan (Noor). Dalam penelitian ini validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan melihat  $r$  hitung SPSS dan  $r$  tabel nilai *product moment*.

Reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat ukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu

diteruskan untuk uji reliabilitas (Noor). Perhitungan untuk reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Chronbach dengan alat bantu program SPSS.

## 2.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian (Noor). Dalam penelitian ini jenis analisis data yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik statistik menggunakan uji regresi sederhana, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk semua perhitungan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program aplikasi yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

## 2.9. Kajian Teori

Menurut (Hasibuan) "Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut (Sutrisno) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Menurut (Hasibuan) tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan keryawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Hasibuan) ada lima asas-asas dalam motivasi yaitu:

1. Asas Mengikutsertakan  
Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi  
Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4. Asas Wewenang yang didelegasikan  
Adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas perhatian Timbal Balik  
Adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis  
Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan Rasa Aman  
Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan, kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki  
Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan kebutuhan ini, pimpinan, perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan Harga Diri  
Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk dihargai, dihormati oleh orang lain, dalam hubungan ini, pimpinan tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan Aktualisasi  
Kebutuhan aktualisasi adalah untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasi diri secara baik dan wajar pada perusahaan/organisasi.  
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan kepada seseorang untuk bekerja optimal sehingga tercapai apa yang diinginkan karyawan maupun organisasi.

Menurut (Mangkunegara) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Mulyadi dalam (Rivai dan Sagala) mendefinisikan "kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Kirkpatrick dalam (Wibowo) terdapat 8 karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Standar Didasarkan pada Pekerjaan  
Standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan.
2. Standar dapat Dicapai  
Karakteristik ini langsung berhubungan dengan definisi terdahulu. Artinya secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan.
3. Standar dapat Dipahami  
Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Sayangnya, sering terjadi kebingungan antara kedua pihak tentang arti sebenarnya dari standar. Standar dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja. Dengan demikian, dapat dihindari perbedaan interpretasi di antara manajer dan pekerja. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil.
4. Standar Disepakati  
Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang menjadi kesepakatan dituangkan sebagai *personal contract* sebagai dasar untuk penilaian.
5. Standar Itu Spesifik dan Sedapat Mungkin Terukur  
Sementara itu, orang merasa bahwa standar harus spesifik dan dapat diukur. Mereka menambahkan bahwa standar harus dinyatakan dalam angka, presentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.
6. Standar Berorientasi pada Waktu  
Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.
7. Standar Harus Tertulis  
Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis dari standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan dan standar dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua pihak. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.
8. Standar Dapat Berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan disepakati, secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi, standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk terjangkau, bukan suatu hal yang tidak mungkin untuk dicapai.

Menurut Keith Davis dalam (Suharsaputra) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Motivasi  
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.
2. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam bekerja, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.  
Menurut (Sedarmayanti) dimensi kinerja meliputi:
  1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)  
Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.
  2. *Promptness* (kecepatan)  
Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.
  3. *Initiative* (prakarsa)  
Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
  4. *Capability* (kemampuan)  
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
  5. *Communication* (komunikasi)  
Mampu berkomunikasi baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.  
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugas dalam periode waktu yang sudah ditentukan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik Responden

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Berikut ini adalah tabel dan penjelasan karakteristik responden tersebut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	23	65,7
2.	Perempuan	12	34,3
Jumlah		35	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki lebih mayoritas yaitu berjumlah 23 orang atau 65,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 34,3%.

## 2. Usia

Tabel 2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 20 tahun	4	11,4
2.	20-30 tahun	22	66,9
3.	31-40 tahun	8	22,9
4.	>40 tahun	1	2,9
Jumlah		35	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden berusia 20 tahun sampai dengan 30 tahun yaitu 22 orang atau 66,9% dari total responden, sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia di atas 40 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 2,9%.

## 3. Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 tahun	8	22,9
2.	1-2 tahun	14	40

3.	3-4 tahun	11	31,4
4.	>4 tahun	2	5,7
Jumlah		35	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau 40%, yang bekerja 3-4 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang bekerja kurang dari satu tahun 8 orang atau 22,9%. Sisanya yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 2 orang atau 5,7%.

## 4. Pendidikan

Tabel 4. Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	17	48,6
2.	Diploma	9	25,7
3.	Sarjana	9	25,7
Jumlah		35	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak adalah 17 orang atau 48,6%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 25,7%, dan pendidikan Diploma juga sebanyak 9 orang atau 25,7%.

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan penentuan nilai r tabel atau r product moment yaitu  $(n - 2) = 33$ , untuk kesalahan 5% yaitu sebesar 0,344. Hasil pengujian validitas motivasi kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Validitas Motivasi Kerja

No.	No. Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	1	0,578	0,344	Valid
2.	2	0,525	0,344	Valid
3.	3	0,647	0,344	Valid

4.	4	0,116	0,344	Tidak Valid
5.	5	0,641	0,344	Valid
6.	6	0,440	0,344	Valid
7.	7	0,628	0,344	Valid
8.	8	0,565	0,344	Valid
9.	9	0,610	0,344	Valid
10.	10	0,318	0,344	Tidak Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016).

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja, diperoleh butir yang valid sebanyak 8 butir yaitu butir 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, dan 9 karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan butir yang tidak valid sebanyak 2 butir yaitu butir 4 dan butir 10. Dalam penelitian ini butir 4 dan butir 10 tidak dipakai menjadi instrumen.

Tabel 6. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

No .	No. Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	1	0,411	0,344	Valid
2.	2	0,502	0,344	Valid
3.	3	0,659	0,344	Valid
4.	4	0,537	0,344	Valid
5.	5	0,611	0,344	Valid
6.	6	0,427	0,344	Valid
7.	7	0,766	0,344	Valid
8.	8	0,478	0,344	Valid

Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,872	4,167		6,208	,000
Motivasi Kerja	,470	,134	,520	3,497	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9.	9	0,732	0,344	Valid
10.	10	0,480	0,344	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016).

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan semuanya dinyatakan valid, sebab  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Sedangkan reliabilitas variabel penelitian di sebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , disebut reliabel. Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Motivasi kerja	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2016).

Berdasarkan tabel 7, yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

### 3.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika. Dalam penelitian ini analisis regresi dan pengujian linearitas ditentukan berdasarkan tabel *Coefficients* dan *Anova Table* yang disajikan dalam bentuk *print out* SPSS sebagai berikut:

Tabel 9. ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	127,269	12	10,606	,888	,571
		Linearity	105,434	1	105,434	8,832	,007
		Deviation from Linearity	21,835	11	1,985	,166	,998
	Within Groups	262,617	22	11,937			
Total			389,886	34			

Berdasarkan tabel 8, maka persamaan regresi variabel motivasi kerja adalah:

$$Y = 25,872 + 0,470 X$$

Koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika mempunyai pengaruh yang positif dan searah. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,470 memberikan indikasi bahwa kenaikan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika meningkat sebesar 0,470 kali.

Berdasarkan tabel 9, uji linearitas persamaan

regresi diperoleh dari baris *Deviation from Linearity* yaitu F hitung = 0,166, dengan nilai Sig = 0,998 > 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau persamaan regresi kinerja karyawan atas motivasi kerja adalah linear atau berupa garis lurus.

Berdasarkan angka statistik pada tabel 8 juga menunjukkan bahwa t hitung = 3,497. Dengan nilai Sig 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis penelitian diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Grafika Utama.

Sedangkan uji signifikansi koefisien diperoleh dari tabel *Model Summary* Berikut:

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,520 <sup>a</sup>	,270	,248	2,936	,270	12,232	1	33	,001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel *Model Summary*. Terlihat R = 0,520 dan F hitung (F Change = 12,232, dengan nilai Sig = 0,001 < 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika adalah signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 10 juga dapat diketahui koefisien korelasi atau R sebesar 0,520 yang berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Mitra Utama Grafika adalah cukup kuat. Sedangkan Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,270, artinya kontribusi atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Grafika Utama sebesar 27%, sisanya sebesar 73% disumbangkan faktor lain selain motivasi kerja dan diperlukan penelitian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Larasati dan Gilang), (Nugroho) dan (Keran) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja menjadi penggerak dan

pendorong dalam usaha mencapai kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut, maka kontribusi motivasi kerja pada karyawan PT Mitra Utama Grafika dapat ditingkatkan lagi dengan berbagai kebijakan dan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik dan akhirnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar lagi terhadap kerjanya.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh 0,470 yang artinya jika motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470.
2. Ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai untuk nilai t hitung

- sebesar 3,497 pada tabel *Coefficien* dengan nilai Sig 0,001 < 0,05.
3. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,520 artinya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,520 atau dengan kata lain hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat.
  4. Koefisien determinasi dengan R Squared = 0,270 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,270 atau 27 % sedangkan 73% dipengaruhi faktor-faktor lain selain motivasi kerja.

#### REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Keran, Kristina Nugi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Thesis Magister Manajemen. Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2012.
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat (Witel Bekasi)." Jurnal Manajemen dan Organisasi (2014): 200-213.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Noor, Juliansyah. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana, 2013.
- Nugroho, Andri Budhi. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT Dan Liris di Sukoharjo. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Suharsaputra, Uhar. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2009.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

#### PROFIL PENULIS

Eigis Yani Pramularso, SE, MM, Lahir di Tegal 25 September 1980, Lulusan Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana Jakarta ini merupakan salah satu dosen di Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.