

5**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT BRINGIN RANCANG SEJAHTERA JAKARTA**

Dirgahayu Erri, Ratu Saras Ferbiana, Agus Tri Indah K
Universitas Bina Sarana Informatika - Jakarta
(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

Human resources are an important element in a company. Company management through the HR division must be able to properly manage existing employees. Human resource management can be done in various ways including providing motivation to employees so that it will have an impact on improving employee quality in the form of work performance. That way the company's goals through vision and mission can be achieved according to the target. Of the many variables, one of the factors that also influences achievement is work motivation. The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of work motivation on work performance at PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta. The research methodology in this research is direct observation, interviews, documentation studies, questionnaires. This quantitative research was conducted on all 42 employees of PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta. The results of the study using the correlation test with a correlation coefficient of 0.741 states there is a close relationship between work motivation on work performance. The coefficient of determination results obtained work motivation contribution to work performance by 54.9% the remaining 45.1% is influenced by other factors. While the regression coefficient found the equation function $Y = 18.456 + 0.588X$.

Keywords: *Motivation, Work Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan melalui divisi SDM harus dapat mengelola dengan baik karyawan yang ada. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kualitas karyawan berupa prestasi kerja. Dari sekian banyak variabel, salah satu faktor yang turut mempengaruhi prestasi adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta. Metodologi penelitian dalam penelitian ini yaitu pengamatan langsung, wawancara, studi dokumentasi, kuisioner. Penelitian kuantitatif ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta yang berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,741 menyatakan terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil koefisien determinasi diperoleh kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 54,9% sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan koefisien regresi ditemukan fungsi persamaan $Y = 18.456 + 0,588X$.

Kata Kunci: Motivasi dan Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Kemajuan yang pesat dari perusahaan tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada. Manusia (karyawan) merupakan salah satu unsur sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang mendorong serta menggerakkan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi karyawan akan terdorong untuk mencapai hasil kerja maksimal. Sedangkan prestasi kerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan seseorang dalam rangka mengembangkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat motivasi. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.

PT Bringin Rancang Sejahtera merupakan perusahaan dibawah naungan Yayasan Dana Pensiun BRI, organisasi yang bergerak dibidang konsultan manajemen konstruksi yang menyelenggarakan kegiatan konsultan

perencana, manajemen konstruksi/konsultan pengawas, pemeriksaan teknis gedung dan studi kelayakan. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, para karyawan menjalankan tugas dan kewajiban secara tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Terkait hal tersebut maka yang menjadi perhatian peneliti adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh, kontribusi dan persamaan fungsi dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT Bringin Rancang Sejahtera.

II. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Berikut merupakan pengertian motivasi menurut para ahli: Menurut Samsudin dalam (Erri & Fajrin, 2018) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Bernard Barelson dan Gray A. Stainer dalam (Sinambela, 2017) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya” (Uno, 2017). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mem-

peroleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel.

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain: Pertama, teknik pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan, sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dalam kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun. Kebutuhan

sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berpartisipasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Kedua: Teknik komunikasi persuasif. Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan sebagai berikut: "AIDDAS". A = *Attention* (perhatian), I = *Interest* (minat), D = *Desire*

(hasrat), D = *Decision* (keputusan), A = *Action* (aksi/tindakan), S = *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya (Sutrisno, 2016). Berikut pengertian prestasi kerja menurut para ahli: Menurut Bernardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2016) memberikan definisi tentang prestasi yaitu "Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Suhardoyo dalam (Izzalia, 2018) "Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh individu berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan barang

atau jasa”. “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Sunyoto dalam (Retna & Agustina, 2018) Sedangkan menurut Handoko dalam (Afifuddin, 2014) mengatakan “Prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memperbaiki keputusan personalia dan sebagai umpan balik kepada karyawan”.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Menurut Flippo dalam (Retna & Agustina, 2018) prestasi kerja dapat diukur, melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat

kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Sutrisno, 2016) yang termasuk indikator-indikator prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Konsep Dasar Perhitungan

Tahapan dalam perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsep:

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini responden yang diambil peneliti adalah seluruh karyawan PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

2. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel pernyataan. jawaban setiap pernyataan yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

3. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang digunakan pada SPSS adalah korelasi pearson atau dikenal

dengan korelasi product moment. Korelasi pearson digunakan untuk mengukur keeratn hubungan diantara hasil pengamatan dari populasi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*coefficient of determination*) dilambangkan dengan r^2 dan umumnya dinyatakan dalam persentase (%). Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel *independen* (X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel *dependen* (Y). Dengan kata lain, variabel y dapat dijelaskan oleh variabel x sebesar $r^2\%$ dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

5. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel terikat, atau untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Setelah melalui pemaparan latar belakang, kerangka teoritis dan konsep dasar perhitungan peneliti maka akan dilanjutkan dengan penjelasan metodologi penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibutuhkan data-data pendukung yang diperoleh melalui metode yang relevan. Beberapa metode yang digunakan antara lain:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis melalui pengamatan langsung pada PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, sehingga menghasilkan data yang akurat dan lebih rinci mengenai subjek penelitian.

2. Metode Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada ibu Fifi Mufiedah dibagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan bapak Tb. Iman Khaidir selaku koordinator *mechanical & electrical* untuk mencari informasi tentang objek yang akan diteliti.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ditujukan untuk memperoleh informasi melalui buku-buku, jurnal serta literatur yang digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Rancang Sejahtera.

4. Metode Kuesioner

Penulis mengumpulkan data dengan cara memberikan pernyataan kepada karyawan PT Bringin Rancang Sejahtera yang dijadikan sebagai responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpulan data meliputi: nama, umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, serta pengetahuan mengenai motivasi kerja maupun pengetahuan tentang prestasi kerja.

Agar penelitian lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan riset yang mendasarkan diri pada paradigma *post positivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Penelitian ini menghubungkan dua variabel yaitu motivasi kerja dan prestasi kerja sehingga korelasinya disebut korelasi sederhana. Adapun subjek dari penelitian ini adalah populasi 42 karyawan PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta sedangkan objek dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan yang kemudian dianalisis secara cermat sehingga dapat ditarik

suatu kesimpulan. Perhitungan dan analisis data dilakukan peneliti dengan bantuan program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model.

IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada PT Bringin Rancang Sejahtera melalui kuesioner yang disebar, maka dapat dikelompokkan karakteristik sebagai berikut:

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	5	12%
2	Diploma	4	10%
3	Sarjana	33	79%
Jumlah		42	100%

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	20	48%
2	Laki-laki	22	52%
Jumlah		42	100%

Dari kedua tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 10%, sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 33 orang atau sebanyak 79%. Hal ini dapat terlihat bahwa karyawan PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta dominan mempunyai tingkat pendidikan Sarjana. Responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 48% sedangkan yang

berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 52%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka artinya ada korelasi antar variabel dan sebaliknya.

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
X1	0,358	0,304	Valid
X2	0,508	0,304	Valid
X3	0,591	0,304	Valid
X4	0,676	0,304	Valid
X5	0,747	0,304	Valid
X6	0,766	0,304	Valid
X7	0,719	0,304	Valid
X8	0,742	0,304	Valid
X9	0,519	0,304	Valid
X10	0,376	0,304	Valid

Sumber: diolah penulis menggunakan SPSS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi. Hasil dari uji reliabilitas variabel X (Motivasi) adalah 0,847 dan variabel Y (Prestasi) adalah 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan sangat tinggi.

Reliability Statistics			
No.	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Nilai	Interpretasi Reliabilitas
1	Variabel X (Motivasi)	0,874	Sangat Tinggi
2	Variabel Y (Prestasi)	0,803	Sangat Tinggi

Sumber: diolah penulis menggunakan SPSS

Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengolahan kuesioner variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) yang akan diukur keeratan pengaruh dari perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut,

	Motivasi (X)	Prestasi Kerja (Y)
Pearson Correlation	1	.741**
Motivasi (X)		
Sig. (2-tailed)		.000
N	42	42
Pearson Correlation	.741**	1
Prestasi Kerja (Y)		
Sig. (2-tailed)	.000	
N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah penulis menggunakan SPSS

Tabel diatas dapat menjelaskan bahwa korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja didapat dengan nilai koefisien sebesar 0,741. Maka dapat disimpulkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta mempunyai hubungan yang erat (kuat).

Uji Koefisien Determinasi

Melalui uji koefisien determinasi dapat diperoleh nilai besarnya kontribusi variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja). Berikut adalah hasil dari perhitungan menggunakan SPSS,

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.537	2.04277

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS

Nilai *R Square* sebesar 0,549 artinya persentase pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, karena membutuhkan penelitian lanjutan.

Uji Persamaan Regresi

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan nilai variabel *independen* dalam mempengaruhi *dependen*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS,

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.456	3.701		4.987	.000
1 Motivasi (X)	.588	.084	.741	6.973	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel data olahan diatas maka persamaan regresi untuk regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18.456 + 0,588X$$

Makna dari angka pada fungsi tersebut, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 18.456 ini dapat diartikan jika nilai motivasi 0 maka prestasi kerja adalah 18.456 atau dengan kata lain variabel prestasi kerja sebesar 18.456 tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi.
2. Nilai koefisien regresi (b) variabel motivasi sebesar 0,588 artinya bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan nilai X (motivasi) akan menaikkan nilai Y (prestasi kerja) sebesar 0,588.

V. KESIMPULAN

Pada bagian akhir ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta, sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi diperoleh hasil dengan nilai $r = 0,741$ berarti menunjukkan adanya hubungan yang erat (kuat) antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Rancang Sejahtera Jakarta. Maka hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 0,549 yang menunjukkan bahwa adanya kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.
3. Persamaan Regresi diperoleh persamaan fungsi $Y = 18,456 + 0,588X$ ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi 0 maka prestasi kerja adalah 18.456 atau dengan kata lain variabel prestasi kerja sudah ada sebesar 18.456 tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi dan jika motivasi (X) naik atau turun satu satuan akan menaikkan atau menurunkan prestasi kerja dengan nilai sebesar 0,588.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228>
- Izzalia, S. A. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada SDI Al-Azhar 19 Sentra Primer Jakarta Timur*. 14–31.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika, ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start up.
- Retna, H., & Agustina, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 26–31. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657/2030>
- Sari, L. P. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Dan Kepegawaian Di Kementerian Sosial RI*. 1–21.

- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRE-NADAMEDIA GROUP.
- Uno, H. B. 2017. *Teori Motivasi & Pengukurannya* (1st ed.; Junwinanto, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Ragunan Jakarta Selatan*.
- Widiaqso, R. T. 2015. *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Vidya Artha Tama Jakarta*. 14–31.