

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ABC TEBET JAKARTA SELATAN

Dian Indriyani, Tiara Amini

Politeknik STIA LAN Jakarta, Universitas Indraprasta PGRI

dian.indriyani@stialan.ac.id; tiaramini12@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out how much the influence of work motivation on the performance of employees of PT ABC Tebet Jakarta Selatan. The method used is survey, with a simple regression to determine the absence of influence between free variables and bound variables. Sampling technique is done by random sampling, in this study numbered 50 people. The result of correlation coefficient analysis of 0.947 which means there can be a strong relationship between work motivation and employee performance. The results of the Simple Regression Analysis were obtained by $1,053 \times 14,054$. The results of the Determination Coefficient show a figure of 89% which means that work motivation affects employee performance by 89% and the remaining 11% is determined by other variables. Significant Test results showed the Test t produced $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,246 > 2,010$), then H_0 was rejected and H_a was accepted so that it can be concluded that there is a significant influence between work motivation on employee performance.

Keywords: Measurement, Work Motivation, Correlation, Performance, Significant

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Tebet Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah survey, dengan regresi sederhana untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara random sampling, dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil Analisis Koefisien Korelasi sebesar 0,947 yang berarti dapat hubungan kuat antara motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Analisis Regresi Sederhana diperoleh $\hat{Y} = 1,053 \times 14,054$. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan angka sebesar 89% yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% ditentukan oleh variabel lain. Hasil Uji Signifikan menunjukkan Uji t menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,246 > 2,010$), maka H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengukuran, Motivasi Kerja, Korelasi, Kinerja Pegawai, Signifikan

PENDAHULUAN

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan karyawan dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salahsatu syarat jika hasil-hasil keras yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Ketiga unsur kunci dalam defisi motivasi adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang untuk berusaha. Ini adalah unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan orang bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke satu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu,

perlu dipertimbangkan kualitas dari upaya maupun intensitasnya. Upaya yang seharusnya diusahakan. Ketentuan adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Pemberian motivasi kepada para karyawan akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatan. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan karier yang baik antar pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya kepada karyawan. Adanya tuntunan mengembangkan sumber daya manusia maka PT. ABC Tebet Jakarta Selatan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja. Kinerja dapat dioptimalkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikelola dengan baik. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai seseorang yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Robbins (2008:213) mengemukakan “niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja”. Artinya sasaran acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan beberapa banyak upaya yang akan dilakukan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka para pegawai bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula.

Terkait dengan kinerja pegawai PT. ABC Jakarta, maka faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja perilaku pegawai sangat penting. Dari hasil wawancara dengan pegawai bidang mutasi dan status kepegawain dilapangan terlihat bahwa kinerja pegawai pada PT. ABC Jakarta belum optimal.

Secara umum cara untuk memberikan motivasi sudah tepat namun demikian hal-hal yang perlu diperbaiki diantaranya ketersediaan anggaran untuk meningkatkan kemampuan kinerja aparatur terbatas, konsistensi kebijakan dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja kurang. Dengan melihat latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian tugas akhir dengan mengangkat judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT ABC Tebet Jakarta.

KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tidak tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki karyawan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, dan pemberhentian. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

2. Motivasi

Menurut Hartatik (2014:159) “ Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu yang dapat membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu”.

Motivasi berhubungan dengan ketentuan (dorongan) yang ada didalam dirimanusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat meningkatkan tingkat ketentuan dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal).

Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konten belajar, bekerja, maupun kehidupan lainnya. Disinilah pentingnya motivasi kerja, terlebih bagi organisasibisnis yang sangat tergantung dari SDM. Dalam hal ini, para manejer memiliki peranan besar dalam melakukan motivasi kerja kepada para bawahannya.

Menurut Hartati (2014:160) Motivasi berasal dari bahasa latin, *move* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Triton (2007:168) Teori motivasi kepuasan sering dikenal dengan *Content Theory*. *Content Theory* ini berdasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu-individu tersebut bersedia melakukan aktivitasnya. Teori motivasi kepuasan berusaha mengetahui tentang kebutuhan-kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan dan dapat mendorong semangat kerja individu. Pada dasarnya, standar kebutuhan individu yang semakin tinggi dan juga semakin meningkat kepuasan yang diinginkan menyebabkan semakin giat individu dalam melakukan pekerjaannya. Teori kepuasan ini (*content theory*) ini yang dikenal antara lain teori motivasi klasik dari Taylor, teori hierarki kebutuhan (*need hierarchy*) dari Abraham Maslow, teori 2 faktor (*two factor*) dari Frederick Herzberg, teori Motivasi Prestasi

(*archivenment motivation*) dari Mc. Clelland, dan teori ERG (*existence relatedness and growth*) dari Alderfer.

1) Teori motivasi Klasik dan Taylor. Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Federick Winslow memandang bahwa motivasi pekerja hanya ditunjukkan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Fererick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimanatugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi pekerja.

2) Teori hierarki kebutuhan (*need hierarchy*). Teori ini menurut Abraham Maslow dalam teori ini hiraki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril. Teori hiraki kebutuhan menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan yang dimiliki manusia dapat dikolompokan ke dalam 5 kebutuhan, yaitu : kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteemneeds*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

3) Teori dua faktor (*two factor*). Teori ini dikemukakan dari Frederick Herzberg. Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep higiene. Teori ini mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakn pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor-faktor pemeliharaan dan faktor-faktor motivasi.

4)Teori Motivasi Prestasi. Teori ini berdasarkan menurut dari Mc. Clelland. Teori motivasi menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

5)Teori ERG (*existence relatedness and growth*) dari Alderfer. Teori ini berdasarkan menurut dari Alderfer. Dengan adanya beberapa kritik terhadap teori maslow, maka terlahirlah teori motivasi prestasi, yang dinilai parapakar sebagai penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow. Keunggulan teori ERG adalah lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris apabila teori ini diterapkan dalam praktek.

Menurut Sutrisno (2013:116) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu : Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Faktor-faktor intern antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Faktor Ekstern antara lain : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performace atau kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses pendekatan perilaku manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans dalam Nurlaila, 2010:71). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periodetertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2005:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Keith Davis dalam Mangkunegara 2006 :67) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performace} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Penjelasan :

- a. Faktor kemampuan (*Ability*). Secara Psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge Skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan mewujudkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang baik, selain melakukan penelitian secara langsung peneliti juga melakukan kajian pustaka dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Beberapa hasil acuan yang dijadikan acuan:

- a. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekertariat Kota Depok” disusun oleh Dyah Ayu Andansari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI. Jurnal ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan rekan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekertariat kota Depok.
- b. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramayana Swalayan Cabang Blok M Jakarta Selatan” disusun oleh ‘Suryadih Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas

Indraprasta PGRI. Jurnal ini untuk menegetahui tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Ramayana Swalayan Cabang Blok M Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan hipotesis penelitian “ *Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT ABC Tebet Jakarta Selatan*”.

- $H_0: \beta = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai).
- $H_1: \beta \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai).

Adapun kerangka berpikir dipergunakan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

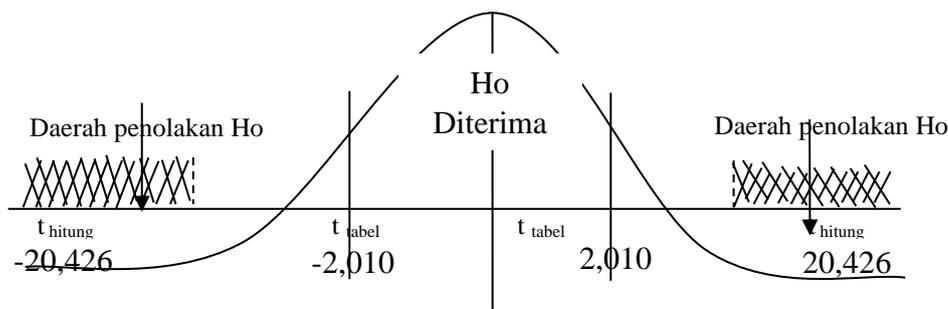
Sumber : Peneliti

Pada gambar diatas ditunjukkan kerangka berpikir penelitian yang meneliti pengaruh motivasi (x) terhadap kinerja pegawai (y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* bahwa terdapat pengaruh antara *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 20,426. Dari perhitungan PPM maka diperoleh t_{hitung} sebesar 20,426. Kemudian mencari nilai t_{tabel} dapat di gunakan tabel t, di mana tarif signifikansi yaitu sebesar $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($DK = 50 - 2 = 48$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010. Jadi, dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} 20,426 > t_{tabel} 2,010$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *motivasi kerja* dengan kinerja pegawai.

Perhitungan diatas menghasilkan t_{hitung} (20,426) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,010). Artinya berdasarkan perhitungan tersebut maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan adanya korelasi yang positif. Artinya jika *motivasi kerja* yang diberikan berjalan dengan baik maka akan membantu mewujudkan kepuasan kinerja pegawai.



Gambar 2. Kurva pengaruh *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai

Sumber : Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh perhitungan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data, maka diketahui bahwa untuk pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan kepada 50 orang responden. Pengujian validitas instrumen menggunakan tabel uji r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$, maka dengan demikian suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika diperoleh nilai korelasi lebih dari 0,284. Dari perhitungan uji validitas yang dilakukan menggunakan rumus *Karl Pearson Correlation Product Moment* diperoleh nilai korelasi lebih dari 0,284. Sehingga pada tabel 4.5 instrumen variabel X nomor 1 sampai dengan nomor 12 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan soal yang digunakan untuk analisis data yaitu sebanyak 12 butir soal. Kemudian pada tabel 4.6 instrumen variabel Y nomor 1 sampai dengan nomor 12 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan soal yang digunakan untuk analisa data yaitu sebanyak 12 butir soal. sehingga jumlah total instrumen yang diuji sebanyak 24 butir soal.
2. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian yang diuji untuk masing-masing variabel X dan Y berjumlah 12 soal, sehingga jumlah total instrumen yang diuji sebanyak 24 butir soal. Dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel X (*motivasi kerja*), didapatkan r_{hitung} sebesar 0,954 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel X adalah reliabel karena lebih besar dari r_{tabel} . Selanjutnya pada perhitungan yang dilakukan untuk variabel Y (kinerja pegawai) didapatkan r_{hitung} sebesar 0,943 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Y adalah reliabel karena lebih besar dari r_{tabel} .
3. Analisis Koefisien Korelasi dari data yang telah dihitung mendapat nilai koefisien korelasi dengan hasil 0,947 berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara *motivasi kerja* dengan Kinerja Pegawai, artinya dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi termasuk pada kategori sangat kuat karena berada pada interval Koefisien 0,80 – 1,000. Jadi terdapat pengaruh yang sangat kuat antara *motivasi kerja* dengan Kinerja Pegawai.
4. Koefisien Determinasi dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 89%, artinya variabel *motivasi kerja* memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 89% dan sisanya 11% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.
5. Analisis Regresi Sederhana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 1,051x - 14,054$ regresi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *personality* (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y). Oleh karena nilai b positif (+) berarti semakin besar *motivasi kerja* yang diberikan maka semakin besar Kinerja Pegawai PT. ABC Tebet Jakarta Selatan. Dari persamaan regresi sederhana yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel Y (kinerja pegawai) akan diikuti dengan kenaikan sebesar 1,051 kali dari variabel X (*motivasi kerja*) yang kemudian ditambah dengan hasil bilangan konstanta sebesar - 14,054.
6. Uji Hipotesis dengan uji t hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 20,246 > t_{tabel} 2,021$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan diatas, diketahui adanya pengaruh yang positif antara *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai PT. ABC Tebet Jakarta Selatan. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa *motivasi kerja* yang terdiri dari *neurotisisme*, *ekstraversi*, keterbukaan, kesepakatan, dan kegigihan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, atau semakin tinggi *motivasi kerja* yang dijalankan maka semakin tinggi pula terwujudnya kepuasan kerja karyawan, sebaliknya

semakin rendah *motivasi kerja* yang dijalankan maka semakin rendah pula terwujudnya kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, tercakup beberapa simpulan diantaranya;

1. Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai a sebesar -14,054 dan nilai b sebesar 1,053. Maka berdasarkan data tersebut, persamaan yang menunjukkan pengaruh *motivasi kerja* terhadap kepuasan kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 1,053x - 14,054$. Dikarenakan hasil dari nilai konstanta adalah negatif maka persamaannya dibalik menjadi $\hat{Y} = 1,051x - 14,054$ yang berarti tiap kenaikan 1 *motivasi kerja* maka kepuasan kerja naik sebesar 1,053. Jika nilai *motivasi kerja* = 1,053 maka kepuasan kerja = -14,054.
2. Dari perhitungan koefisien korelasi di atas maka diperoleh hasil r_{xy} adalah 0,947, artinya bahwa variable bebas (*motivasi kerja*) yang berdasarkan perhitungan analisis koefisien korelasi di mana nilai korelasi sebesar 0,947 yang dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang sangat kuat *motivasi kerja* dengan kinerja pegawai.
3. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,89 atau 89,68%. Artinya pengaruh variable *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai sebesar 89,68% dan sisanya sebesar 10,32% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.
4. Perhitungan di atas menghasilkan t_{hitung} (20,426) lebih besar dibandingkan dengan t_{table} (2,010). Artinya berdasarkan perhitungan tersebut maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan adanya korelasi yang positif. Artinya jika *motivasi kerja* yang diberikan berjalan dengan baik maka akan membantu mewujudkan kepuasan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan di atas, maka penulis berusaha memberikan saran-saran guna perbaikan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pihak manajemen PT. ABC Tebet Jakarta Selatan *motivasi kerja* mempunyai pengaruh sebesar 89,68% terhadap kinerja pegawai PT. ABC Tebet Jakarta Selatan, dan sisanya 10,32% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Maka perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan penggunaan *motivasi kerja* terhadap *recruitment* karyawan dan sisanya 10,32% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Maka perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan penggunaan *motivasi kerja* terhadap *recruitment* karyawan.
2. Penulis menyarankan untuk terus membangun hubungan yang baik antar rekan kerja di dalam perusahaan karena hal tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat membantu tercapainya tujuan.
3. Pimpinan terus mengupayakan manajemen yang baik di dalam perusahaan agar tercipta kondisi yang nyaman sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan pimpinan terus mengupayakan perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan agar tercapai kesejahteraan karyawan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai agar menggunakan *The Big Five Personality* agar hasil variabel kelima *motivasi kerja* lebih terlihat dan diperdalam dalam meneliti penelitian

selanjutnya juga diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dalam segistatistika dapat memenuhi hasil uji validitas *instrument* yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati. (2005) *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta : Laksana, Mangkunegara, Prabu Anwar 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta : Agung Media
- Sarwono, Jonathan. (2009). *Statistik Itu Mudah : Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta ; CV. Andi Offset
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Sagian, S.P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung : Rosda
- Simanjuntak, J. Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuanlitatif, R&D* Bandung. Alfabeta
- Triton. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership*. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Wirawan. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Yusuf, Nurihsan. (2008). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Rosdakarya.