

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta

Dirgahayu Erri¹, Ashri Nur Fajrin²

¹AMIK BSI Jakarta
e-mail: dirgahayu.dge@bsi.ac.id

²ASM BSI Jakarta
e-mail: ashri.nurfajrin@yahoo.com

Abstract – Human resources is one of the factors that must be present and relatively more important than other factors, the Company should be able to increase employee motivation, employee motivation can have an impact on the achievement of corporate goals. Employees are motivated to satisfy his need for work even harder the impact on the resulting performance becomes more optimal. Pt Media Intan Semesta Jakarta is one of the companies engaged in the field of technology (IT). to win the competition takes motivation to work optimally so have employees with good performance in order to achieve company goals can be met. In this study, the authors use a quantitative methodology that uses statistical data Spss V.22 author using 33 samples from 50 populations that are the result of a calculation formula slovin. It can be concluded that the influence of motivation on employee performance work PT Media Intan Semesta Jakarta can be seen from the results calculation correlation coefficient 0.891 meaning work motivation and performance of employees have a very strong relationship. 0,794 coefficient determination means the percentage work motivational influence on employee performance to 79,4% the remaining 20.6% is influenced by other factors not authors carefully. At a value of regression equation a (constants) 1,165 dan value of b coefficient 0.967.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia baik yang bekerja di sektor publik (Pegawai Negeri, Pegawai BUMN/BUMD) maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia perlu disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi/perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Disisi lain kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu

kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planning*-nya. Untuk perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri.

PT Media Intan Semesta Jakarta adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi (IT) sebagai perusahaan dengan dukungan para profesional dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi adalah salah satu instansi yang ikut berpartisipasi dalam melengkapi kebutuhan pelanggan (perusahaan/ instansi/ organisasi) terkait dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Untuk meningkatkan citra dan memenangkan persaingan dibutuhkan motivasi kerja yang maksimal sehingga memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Berdasarkan paparan rumusan penelitian diatas maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho: Diduga tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H1: Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

II. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut *McCormick* dalam Mangkunegara (2014) mengungkapkan bahwa “motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Menurut Samsudin (2006) *Motivasi* adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Saydam dalam Kadarisman (2013) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya. Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan hak-hak mereka dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempa bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah “tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya”.

Menurut Mangkunegara (2014) mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan kerangka berfikir teoritik yang peneliti gunakan maka dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode sehingga diperoleh suatu data yang merupakan bahan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Metode Observasi

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati serta secara langsung terhadap obyek penelitian dan dari hasil observasi ini akan dijadikan dasar penelitian yang lebih spesifik.

2. Metode Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber yaitu Manager Operasional untuk mencari informasi tentang obyek yang akan diteliti.

3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan angket pernyataan dibuat dari indikator dan dimensi variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) kepada responden untuk dijawabnya.

4. Studi Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada. Teori-teori ini dikumpulkan dari berbagai sumber buku-buku dan literature berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Sugiono (2014) variabel penelitian adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Beberapa hal dimensi yang terikat dengan pengaruh motivasi kerja dan indikatornya yang perlu diperhatikan dalam kasus kinerja karyawan diantaranya:

1. Variabel independen (X) merupakan variabel bebas yang nantinya akan mempengaruhi variabel lain. Yang terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.
2. Variabel dependen (Y) adalah variabel terikat yang keberadaannya di pengaruhi variabel lain. Yang terdiri dari: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama, keandalan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2016. Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada hal-hal yang mempengaruhi dua variabel yaitu motivasi kerja menjadi variabel bebas dan kinerja karyawan menjadi variabel terikatnya dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

- a. Kebutuhan fisiologis, indikatornya: terpenuhinya kebutuhan sehari-hari dan fasilitas yang baik.
- b. Kebutuhan rasa aman, indikatornya: tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan dan

perusahaan dapat menjamin rasa aman kepada karyawan.

- c. Kebutuhan sosial, indikatornya: menumbuhkan kerja tim yang kompak dengan *employee gathering* dan memberikan supervisi yang baik kepada semua karyawan.
 - d. Kebutuhan penghargaan, indikatornya: pemberian sertifikat penghargaan kepada karyawan yang terbaik dan mendapat penghargaan uang bonus kepada karyawan yang berhasil melakukan pekerjaan dengan baik
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, indikatornya: karyawan diberikan kesempatan mengembangkan keterampilan dan perusahaan memberikan kesempatan mendapat posisi jabatan yang lebih tinggi
2. Kinerja Karyawan
- a. Kualitas, indikatornya: perusahaan menekankan meminimalisir kesalahan dan wajib menjalankan SOP.
 - b. Kuantitas, indikatornya: tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan dan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.
 - c. Penggunaan waktu, indikatornya: karyawan wajib memenuhi jam kerja dan memperhitungkan waktu kerja yang efektif
 - d. Kerjasama, Indikatornya: melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan memiliki sikap kerjasama yang baik untuk menghasilkan kerja yang maksimal.
 - e. Keandalan, indikatornya: karyawan harus bisa diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan konsisten dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja penelitian menggunakan program *IBM SPSS Statistics* versi 22. Tahap pertama dengan menentukan populasi dan sampel dengan menggunakan rumus slovin, uji instrument, dengan melakukan uji validasi dan uji reliabilitas, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan persamaan regresi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 karyawan. Berikut adalah cara pengambilan sampel responden menurut tehnik Slovin (Sevilla, 2007) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana
n: Jumlah sampel
N: Jumlah populasi
e: Perkiraan tingkat kesalahan = 10%

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,1)^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,01)}$$

$$n = \frac{50}{1 + 0,5}$$

$$n = \frac{50}{1,5} = 33$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 33 responden. Penelitian dilakukan pada rentang waktu 1 Oktober sampai dengan 31 Oktober 2016 di PT Intan Media Semesta Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Media Intan Semesta Jakarta. Berikut ini adalah deskripsi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	75,8	75,8	75,8
	Perempuan	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Hasil *Output* spss v.22

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa besarnya jumlah dari setiap responden pria yaitu 25 orang dan 8 orang wanita dengan total ada 33 responden.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	15	45,5	45,5	45,5
	Diploma	11	33,3	33,3	78,8
	SLTA	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data *Output* spss v. 22

Dari tabel 2 diatas, diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SLTA sebanyak 7 responden, DIPLOMA sebanyak 11 responden, dan SARJANA sebanyak 15 responden, total 33 responden.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 sampai >30	11	33,3	33,3	33,3
	35 sampai >45	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data *Output* spss v. 22

Tabel 3 diatas, diketahui bahwa responden dengan usia 25 sampai >30 sebanyak 11 responden, usia 35 sampai > 45 sebanyak 22 responden, total 33 responden.

Dalam penelitian ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Melihat R hitung lebih besar dari R tabel agar valid maka penulis melakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
MotivasiKerja	X1	0,466	0,2913	Valid
	X2	0,431	0,2913	Valid
	X3	0,397	0,2913	Valid
	X4	0,497	0,2913	Valid
	X5	0,320	0,2913	Valid
	X6	0,408	0,2913	Valid
	X7	0,549	0,2913	Valid
	X8	0,603	0,2913	Valid
	X9	0,419	0,2913	Valid
	X10	0,466	0,2913	Valid

Sumber: Data yang diolah penulis, 2016

Dari variabel pernyataan X1-X10 semua nilai R hitung > R tabel yaitu 0,2913 artinya semua pernyataan variabel X adalah Valid.

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,330	0,2913	Valid
	Y2	0,471	0,2913	Valid
	Y3	0,296	0,2913	Valid
	Y4	0,674	0,2913	Valid
	Y5	0,315	0,2913	Valid
	Y6	0,490	0,2913	Valid
	Y7	0,566	0,2913	Valid
	Y8	0,543	0,2913	Valid
	Y9	0,319	0,2913	Valid
	Y10	0,674	0,2913	Valid

Sumber data yang diolah penulis, 2016

Dari variabel pernyataan Y1-Y10 semua nilai R hitung > R tabel yaitu 0,2913 artinya semua pernyataan variabel Y adalah Valid.

2. Uji Realibilitas Teknik *Alpha Cronbach*

Untuk menentukan apakah instrument penelitian reliabel atau tidak maka penulis melakukan uji realibilitas dengan teknik *alpha cronbach* menggunakan *SPSS for windows versi 22* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji realibilitas Cronbach alpha SPSS for windows v22

Reliability Statistics	
Alpha	,941
N of Items	2

Sumber: Data *output* Spssv.22

Nilai *cronbach alpha* sebesar 0,941 > 0,60 berarti data variabel pernyataan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah Realibel. Untuk memudahkan penelitian berikut adalah tabel penolong dari skor jawaban variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan.

Tabel 7

Total Skor Motivasi Kerja dan Kinrja Karyawan

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	48	49	2304	2401	2352
2	49	49	2401	2401	2401
3	49	48	2401	2304	2352
4	47	47	2209	2209	2209
5	46	45	2116	2025	2070
6	43	42	1849	1764	1806
7	46	45	2116	2025	2070
8	45	47	2025	2209	2115
9	48	48	2304	2304	2304
10	49	48	2401	2304	2352
11	48	48	2304	2304	2304
12	48	48	2304	2304	2304
13	48	47	2304	2209	2256
14	50	50	2500	2500	2500
15	48	47	2304	2209	2256
16	46	44	2116	1936	2024
17	45	43	2025	1849	1935
18	42	43	1764	1849	1806
19	47	46	2209	2116	2162
20	50	50	2500	2500	2500
21	50	49	2500	2401	2450
22	49	47	2401	2209	2303
23	48	47	2304	2209	2256
24	50	49	2500	2401	2450
25	50	50	2500	2500	2500
26	46	48	2116	2304	2208
27	47	45	2209	2025	2115
28	49	49	2401	2401	2401
29	50	50	2500	2500	2500
30	47	46	2209	2116	2162
31	49	49	2401	2401	2401
32	49	49	2401	2401	2401
33	50	50	2500	2500	2500
Total	1576	1562	75398	74090	74725

Sumber: Data yang diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel penolong 7 diatas maka analisis antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui sebagai berikut:

N = 33
X = 1576
Y = 1562
X² = 75398
Y² = 74090
XY = 74725

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penulis menjabarkan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{33(74725) - (1576 \cdot 1562)}{\sqrt{33 \cdot (75398) - (1576)^2 \cdot 33 \cdot 74090 - (1562)^2}} \\ &= \frac{2465925 - 2461712}{\sqrt{2488134 - 2483776 \cdot 2444970 - 2439844}} \\ &= \frac{4213}{\sqrt{4358 \cdot 5126}} \\ &= \frac{4213}{66,01 \cdot 71,60} \\ &= \frac{4213}{47264} \\ &= \mathbf{0,891} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi diatas diperoleh nilai $r = 0,891$ yang berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga terbukti melalui uji koefisien korelasi dengan menggunakan program spss for windows v.22 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Hitung Korelasi SPSS for windows v.22

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi_Kerja	47,76	2,031	33
Kinerja_Karyawan	47,33	2,203	33

Sumber: Data output spss v.22

Correlations			
	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan	
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,891**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,891**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

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

Sumber: Data output spss v.22

Dari tabel 8 diatas didapati nilai korelasi sebesar 0,891 (termasuk range 0,80-1,00) artinya adanya hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan sebelumnya dengan katagori kuat yang dapat dilihat pada tabel 8 sebagai pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi maka H1 dapat diterima.

Uji Koefisiensi Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menghitung besarnya nilai koefisiensi determinasi menurut Siregar (2013:252) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} &= 0,891^2 \times 100\% \\ &= 0,793881 \times 100\% \\ &= 0,79388 \times 100\% \\ &= 0,7939 \times 100\% \\ &= 0,794 \times 100\% \\ &= \mathbf{79,4\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai determinasi diatas diperoleh $KD = 79,4\%$ Hal ini terbukti juga dalam menggunakan program spss for windows v.22 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil output spss didapat koefisien determinasi sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan variabel X motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel Y kinerja

Tabel 9 Hasil Determinasi spss for windows v.22

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change		
				R Square	F Change	Df1		Df2	
1	,891	,794	,788	1,015	,794	119,883	1	3	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja
b. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data output spss v.22

karyawan PT Media Intan Semesta Jakarta, sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Persamaan Regresi

Peneliti menggunakan uji persamaan regresi linier sederhana untuk menggunakan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi secara parcial atau pun bersama-sama sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y \cdot (\sum X^2) - \sum X \cdot \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{1562 \cdot (75398) - 1576 \cdot (74725)}{33(75398) - (1576)^2} \\ &= \frac{117771676 - 117766600}{2488134 - 2483776} \\ &= \frac{5076}{4358} \end{aligned}$$

$$= 1,165$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{33 \cdot (74725) - 1576 \cdot 1562}{33 \cdot 75398 - (1576)^2}$$

$$= \frac{2465925 - 2461712}{2488134 - 2483776}$$

$$= \frac{4213}{4358}$$

$$= 0,967$$

Maka analisis regresi sederhana:
 $Y = 1,165 + 0,967X$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diketahui nilai a (konstanta) sebesar 1,165 dan nilai b (koefisien) sebesar 0,967 dengan demikian diperoleh persamaan regresi pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 1,165 artinya jika motivasi kerja = 0, maka kinerja adalah 1,165 atau dengan kata lain variabel motivasi kerja sudah ada sebesar 1,165 tanpa dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.
2. Nilai b (koefisien) sebesar 0,967 artinya bahwa untuk setiap kenaikan satu-satuan X akan menaikkan nilai Y sebesar 0,967 atau dengan kata lain setiap variabel motivasi kerja bertambah satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan meningkat bertambah satu-satuan.

Nilai perhitungan diatas juga terbukti melalui uji statistik dengan menggunakan IBM Spss v.22 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Regresi spss forwindows v.22

Coefficientsa					
Model		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t
1	(Constant)	1,165	4,220		,276 ,784
	Motivasi_Kerja	,967	,088	,891	10,949 ,000

a. Dependent Variable: Kinarja_Karyawan
Sumber: Dataoutput spss v.22

Dari uraian tabel 10 diatas dibuktikan bahwa nilai yang diperoleh sebesar 1,165 nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien) sebesar 0,967. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh persamaan regresi

pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan adalah:

Nilai a (konstanta) sebesar 1,165 artinya jika motivasi kerja = 0, maka kinerja adalah 1,165 atau dengan kata lain variabel motivasi kerja sudah ada sebesar 1,165 tanpa dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

Nilai b (koefisien) sebesar 0,967 artinya bahwa untuk setiap kenaikan satu-satuan X akan menaikkan nilai Y sebesar 0,967 atau dengan kata lain setiap variabel motivasi kerja bertambah satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan meningkat bertambah satu-satuan.

IV. KESIMPULAN

Pada bab ini peneliti akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", sebagai berikut:

1. Untuk menentukan jumlah responden atau sampel penulis menggunakan rumus slovin yaitu dengan karyawan yang berjumlah 50 orang, maka penulis mengambil sampel sebanyak 33 responden.
2. Berdasarkan hasil penelitian manual dan uji statistik dengan menggunakan *spss for windows* versi 22 terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 atau dapat dikatakan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh.
3. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,794 atau 79,4% kontribusi variabel x terhadap y, sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak/belum penulis teliti.
4. Persamaan regresi sebesar 1,165 (konstanta) 0,967 (koefisien), dengan nilai sebesar $0,000 < 0,1$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,1 menunjukkan bahwa keputusan H1 diterima. adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Intan Semesta Jakarta.

REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Kadarisman, 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pres
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Grafindo Raja Persada
- Sugiono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sevilla, Consuelo G. et. Al, 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

PROFIL PENULIS

Penulis 1 bernama lengkap Dirgahayu Erri dosen pengajar di Kampus BSI Group dan ditugaskan pada Akademi Manajemen dan Ilmu Komputer BSI Jakarta di program studi Manajemen Informatika (*AMIK* BSI Jakarta) dan Manajemen Administrasi (*ASM* BSI Jakarta) bertempat tinggal di wilayah Bintaro, Jakarta Selatan, penulis saat ini bekerja sebagai pengajar di Akademi Bina Sarana Informatika.

Penulis 2 bernama lengkap Ashri Nur Fajrin mahasiswa di program studi Manajemen Administrasi (*ASM*) *ASM* BSI Jakarta yang telah memperoleh gelar Amd (Ahli Madya) dan bertempat tinggal di wilayah Kebayoran Lama Jakarta Selatan, penulis saat ini bekerja pada Bank BCA dan Citibank.