

PENGARUH MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENDAR KAPITAL SEJAHTERA

Tini Juartini *)

***) Dosen Program Studi Teknik Industri FT-UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : tjuartini110@gmail.com**

***Abstract:** This research comes from the formulation of the problem which aims to determine the effect of motivation and work performance on employee performance at PT Pendar Kapital Sejahtera. This type of research is a type of quantitative research using survey methods and data collection. In this study, researchers used a questionnaire in the form of written questions given to respondents and distributed to all employees of PT Pendar Kapital Sejahtera as many as 40 respondents. Through the distribution of data collection techniques kuisioner. litert scale by calculation. esting exercise research instruments, test data the classic, assumption and test a hypothesis.*

***Keywords:** Motivation, work achievement, and employee performance*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi ini berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Karyawan yang baik juga perlu dikembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja dan prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar karyawan mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh perusahaan yaitu pemberian motivasi kepada para karyawannya. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata mencapai keuntungan, tetapi karena dia punya keinginan kuat berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Dengan prestasi kerja, manajer dapat mengetahui kinerja karyawan, sehingga manajer atau perusahaan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan masing sesuai dengan kemampuan atau prestasi mereka. Prestasi kerja juga dapat mengetahui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan atau manajer. Dengan melalui prestasi kerja, maka perusahaan atau manajer dapat mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, prestasi kerja dapat untuk mengetahui kelemahan dan potensi karyawan dalam perusahaan. Dengan prestasi kerja, perusahaan dapat merencanakan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan masa yang akan datang.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang ditujukan oleh seorang

karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Banyak manajer atau kepala dinas tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi memiliki peranan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan berusaha mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Hamali, (2018) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan, sedangkan menurut Syaifuddin, (2018) motivasi kerja merupakan daya penggerak seseorang melakukan sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang menurut Mangkunegara (2017), yaitu: 1) Faktor Internal (Intern); Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal, diantaranya

adalah: a). Harga diri dan Prestasi, yaitu sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya. b). Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. c). Harapan, adanya suatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan. d). Tanggungjawab, motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas. e). Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang. 2) Faktor Eksternal (Ekstern); Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak faktor yang dapat menjadi faktor eksternal timbulnya motivasi diantaranya adalah: a). Jenis dan sifat pekerjaan, faktor jenis dan sifat pekerjaan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan. b). Kelompok kerja, ialah kelompok kerja dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya. c). Kondisi kerja, ialah keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya. d). Keamanan dan keselamatan kerja, ialah motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja. e). Hubungan interpersonal, ialah hubungan antara teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

Indikator motivasi dari teori Maslow (Mangkunegara, 2017) yang terdiri dari: 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*); Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*); Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*); Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*); Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*); Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai atau dikerjakan dan kerja diartikan sebagai suatu perbuatan melakukan sesuatu yang dilakukan. Motivasi

seorang pengusaha atau seseorang tidak semata-mata untuk meraih keuntungan sendiri, tetapi karena keinginan kuat untuk berprestasi.

Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Menurut Anoraga (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah: 1) Motivasi. 2) Pendidikan. 3) Disiplin kerja. 4) Keterampilan. 5) Sikap etika kerja. 6) Gizi dan kesehatan. 7) Tingkat penghasilan. 8) Lingkungan dan sistem kerja. 9) Teknologi. 10) Sarana produksi. 11) Jaminan sosial. 12) Manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Hasibuan, (2018) ada beberapa indikator dalam prestasi kerja, yaitu sebagai berikut: 1) Kesetiaan; Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang - orang yang tidak bertanggung jawab. 2) Prestasi kerja; Penilai menilai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaan yang diberikan. 3) Kejujuran; Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya. 4) Kedisiplinan; Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. 5) Kreativitas; Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 6) Kerjasama; Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun di luar pekerjaan, sehingga mereka memiliki hasil pekerjaan yang baik. 7) Kepemimpinan; Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. 8) Kepribadian; Penilai menilai karyawan dari sikap tindakan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. 9) Prakarsa; Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya. 10) Kecakapan; Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. 11) Tanggung jawab; Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan

kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Banyak manajer atau kepala dinas tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mathias dan Jackson dalam Priansa, (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan Milkovich dan Boudreau dalam Priansa, (2017) Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Bintoro (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang diiringi dengan proses belajar dan berlatih dengan maksimal serta dorongan semangat baik dari dalam maupun dari luar individu itu sendiri. Lingkungan yang humanis akan semakin meningkatkan semangat kerja sama bagi pegawai.

Menurut Malthis dan Jackson dalam Priansa, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan individu. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja; Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2) Kualitas hasil kerja; Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4) Disiplin kerja; Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 5) Inisiatif; Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 6) Ketelitian; Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum. 7) Kepemimpinan; Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 8) Kejujuran; Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. 9) Kreativitas; Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 40 orang dan dijadikan sampel sebanyak 40 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner). Menurut Siregar (2017), terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuisisioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang diukur. Hasil perhitungan validitas konstruk dari variabel motivasi, prestasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera dengan sampel 40 responden hasilnya semua variabel nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.30.

Hasil uji reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu instrumen (kuesioner) yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria instrument dikatakan reliable dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* adalah bila koefisien reliabilitas (r_{11}) lebih besar dari 0,60 (Siregar, 2017). Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of item</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria
Motivasi	10	0,863	Reliabel
Prestasi Kerja	10	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,849	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	8,427	1,429	0,161
Motivasi	0,339	2,949	0,005
Prestasi_Kerja	0,478	3796,911	0,001
F-hitung	17,698		
R^2	0,489		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 8,427 + 0,339X_1 + 0,478X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 17,698, artinya motivasi dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489, artinya motivasi dan prestasi kerja memberikan sumbangan kepada kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera sebesar 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% disumbangkan oleh variabel lain.

Motivasi dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,339, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Pendar

Kapital Sejahtera akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi prestasi kerja tidak berubah. Koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,478, artinya jika ada peningkatan prestasi kerja, maka kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	22,572	4,246	0,000
Motivasi	0,493	3,939	0,000
R ²	0,290		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 22,572 + 0,493 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290, artinya kontribusi yang diberikan motivasi kepada kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera sebesar 29,0%, sedangkan sisanya sebesar 71,0% disumbangkan oleh variabel lain. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,493, artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera akan meningkat.

Tabel 4: Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	17,099	3,050	0,004
Prestasi_Kerja	0,609	4,712	0,000
R ²	0,369		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 17,099 + 0,609 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,369, artinya kontribusi yang diberikan prestasi kerja kepada kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% disumbangkan oleh variabel lain. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,609, artinya jika ada peningkatan prestasi kerja, maka kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dan prestasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sadarman dan Fitriani (2017), yang menyatakan bahwa motivasi dan prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan jaminan kesehatan, jaminan hari tua, memberikan supervisi yang baik antar atasan dan bawahan, sring melakukan event dan rekreasi bersama karyawan, memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, memberikan bonus/insentif bila kinerja karyawan baik dan melampaui target, berupaya memberikan coaching pada karyawan, memberikan pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi, tersedianya tempat dan peralatan makan dan minum, dan menyediakan fasilitas ibadah dan olah raga. Hasil ini sejalan penelitian dengan hasil penelitian terdahulu oleh Mahpudin dan Purnamasari, (2018), yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera. Hal ini disebabkan penilaian kinerja karyawan mencerminkan kualitas pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, karyawan berusaha memberikan layanan terbaik sesuai dengan kemampuannya, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan melebihi standar kerja, berusaha meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan pekerjaan, karyawan memberikan layanan sesuai dengan waktu kerja, dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan, karyawan sangat solid dan menciptakan kerjasama yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Herlina, (2017), yang menyatakan bahwa prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Motivasi dan prestasi kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera. 2) Motivasi dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT Pendar Kapital Sejahtera. 3) Prestasi kerja dapat mendorong peningkatan. kinerja karyawan pada PT Pendar Kapital Sejahtera.

Saran

Berikut adalah berbagai saran dalam penelitian ini adalah: 1) Faktor motivasi adalah hal yang harus ditingkatkan adalah melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, selalu memberikan pekerjaan yang dapat mengembangkan karir karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik. 2) Terhadap prestasi kerja hendaknya perintah – perintah yang diberikan oleh atasan

dilaksanakan lebih baik lagi oleh karyawan. Hal ini untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya dengan cara memberikan nilai atau reward bagi karyawan yang berprestasi. 3) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa data yang akurat dan menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Pendar Kapital Sejahtera mengenai motivasi, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwasannya motivasi dan prestasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan PT. Pendar Kapital Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga. (2014). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan ke - 1. Yogyakarta: Gramedia.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi - 20*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Herlina, 2017. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Retail Bandung. *Jurnal Akutansi dan Manajemen Socio Prener*. Vol. 1 No. 2 Juli 2017. Hal. 1-10.
- Mahpudin, Endang dan Purnamasari, Pupung. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Economic*. Vol. 6 No. 2. Tahun 2018.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke - 14*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert dan Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sadarman, Budi dan Fitriani, Iis Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 1 No. 3 (2017).
- Saifuddin, Azwar. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Cetakan Ke - 4*. Jakarta: Kencana.
- Yoder, Dale. (2015). *Personnel Management And Industrial Relation*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.

