

## PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM PERURI

Firman Dwi Aprianto<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>3</sup>  
Universitas Singaperbangsa Karawang  
[fiseldwiaprianto@gmail.com](mailto:fiseldwiaprianto@gmail.com), [solehudin@unsika.ac.id](mailto:solehudin@unsika.ac.id),  
[nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id](mailto:nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi yang terdapat di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (PERURI), serta bagaimana kinerja karyawan yang terdapat di bagian Khazsanah Penyelesaian pada PERURI. Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian Khazsanah Penyelesaian yaitu berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil yang telah didapat dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di bagian Khazsanah Penyelesaian pada PERURI karena nilai t hitung (7,363) lebih besar daripada nilai t tabel (2,042) sehingga  $H_a$  diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan  $H_0$  atau  $H_a$  diterima. Diperoleh juga nilai r sebesar 0,812 Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Berprestasi juga memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,9 % terhadap Kinerja Karyawan di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum PERURI sedangkan sisanya sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: **Motivasi, Prestasi, Karyawan, dan Peruri**

### ABSTRACT

*This research aims to investigate the presence of achievement motivation in the Settlement Khazsanah section of the Public Money Printing Company of the Republic of Indonesia (PERURI), as well as the performance of employees in this section. The research method used is a quantitative approach. The study was conducted with 30 Settlement Khazsanah employees. Data was collected using questionnaires. The results of the research indicate that there is a significant influence of achievement motivation on employee performance in the Settlement Khazsanah section at PERURI. This is evidenced by the calculated t-value (7.363) being greater than the t-table value (2.042), leading to the acceptance of the alternative hypothesis ( $H_a$ ). Additionally, an r-value of 0.812 was obtained, indicating a very strong positive relationship between achievement motivation and employee performance. Achievement motivation contributes 65.9% to employee performance in the Settlement Khazsanah section at PERURI, with the remaining 34.1% influenced by other factors.*

**Keywords: Motivation, Achievement, Employees, Peruri**

---

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya

yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam setiap organisasi perusahaan (Titien *et al.*, 2024). Manusia merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan, karena manusia sebagai tenaga kerja yang akan menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen SDM, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup Perusahaan bergantung pada kualitas SDM tersebut (Yusuf & Agustian, 2024).

Manajeme sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan dan pada akhirnya Perusahaan dapat meraih tujuannya sesuai visi dan misi yang telah dibuat. Keberadaan lingkungan kerja fisik juga memiliki peran penting bagi karyawan, seperti fasilitas yang mendukung, kondisi kerja yang Sejahtera dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Hamami & Syarifuddin, 2024).

Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Pembinaan karir bagi karyawan adalah segala usaha perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas perusahaan atau organisasi dengan efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karena semakin baik kinerja seseorang akan berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai tindakan yang menjadi karekteristik pribadi seseorang yang berkembang dari interaksi dengan lingkungan. Karakteristik tersebut kemudian mendorong individu untuk memberikan hasil yang lebih baik ketika menyelesaikan sebuah tugas. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan daya yang mampu menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Karena tanpa adanya Motivasi Berprestasi maka tidak ada semangat untuk memperbaiki kinerjanya.

Kontribusi yang mampu diberikan oleh pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikenal dengan istilah kinerja. Kinerja merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik.

Oleh karenanya penilaian kinerja karyawan merupakan aktifitas yang penting bagi organisasi sebab penilaian tersebut pada akhirnya dapat menghasilkan output tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan seorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang ada dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri) yang beralamat di PT. Perum Peruri yang beralamat di Parungmulya, Kec. Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. PT. Perum Peruri memiliki kantor pusat di Melawai, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160. Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia bergerak dalam bidang Percetakan Uang dan Surat Berharga Non Uang tempat penulis sekarang bekerja dan melakukan penelitian ini. Sudah semestinya Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia memperhatikan Motivasi Berprestasi para karyawannya.

Pada Perum Peruri seluruh karyawan mempunyai jabatan dan grade yang bisa naik atau tetap pada posisi grade yang dimiliki Grade itu sebuah kedudukan yang dimiliki seorang karyawan Perum Peruri untuk menentukan besaran gaji, bonus, tunjangan, dan lainnya. Grade akan naik jika melalui Pengusulan nama karyawan oleh atasan terkait sesuai dengan persyaratan yang ada, yaitu:

1. Masa Jabatan yaitu persyaratan dasar minimal 3 tahun pada jabatan yang dipangkunya saat ini.
2. Penilaian Kinerja yaitu 20 % Nilai Kinerja Individu 3 tahun terakhir berpredikat minimal "Baik".
3. Penilaian Kompetensi 40 % Wajib memiliki sertifikasi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang dikeluarkan oleh LSP Peruri sesuai dengan skema untuk jabatan targetnya;
4. Penilaian Administrasi 20 % Karyawan maksimal memiliki CD (Cutu Dokter) sebanyak 12 hari per tahun selama 3 tahun terakhir;
5. Perilaku Kedisiplinan 20 %, yaitu: Tidak ada Catatan Hukuman Sedang dalam 2 Tahun terakhir; Tidak ada Catatan Hukuman Berat dalam 3 Tahun terakhir. Jika Karyawan dengan masa jabatan kurang dari 3 tahun namun diusulkan oleh unit kerja, tidak akan kami proses sampai persyaratan masa jabatan terpenuhi.

Namun terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Motivasi Berprestasi yaitu Adanya sebagian karyawan yang masih dijabat yang sama dan grade yang sama tanpa ada kenaikan jabatan atau kenaikan grade dari tahun ketahun, sementara ada juga yang jabatan dan gradenya naik begitu cepat. Dapat kita lihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Fenomena Masalah Motivasi Berprestasi

| Tahun 2019 |              | Tahun 2020 |              | Tahun 2021 |              | Tahun 2022 |              |
|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Grade      | Jumlah Orang | Grade      | Jumlah Orang | Grade      | Jumlah Orang | Grade      | Jumlah Orang |
| Grade 8    | 3            | Grade 8    | 0            | Grade 8    | 0            | Grade 8    | 0            |

|          |    |          |    |          |    |          |    |
|----------|----|----------|----|----------|----|----------|----|
| Grade 9  | 24 | Grade 9  | 16 | Grade 9  | 14 | Grade 9  | 10 |
| Grade 10 | 6  | Grade 10 | 6  | Grade 10 | 5  | Grade 10 | 9  |
| Grade 13 | 10 | Grade 13 | 11 | Grade 13 | 10 | Grade 13 | 10 |
| Grade 15 | 1  | Grade 15 | 1  | Grade 15 | 1  | Grade 15 | 1  |

Sumber: *Bagian Khazsanah Penyelesaian*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2019 sampai 2021 terdapat jumlah karyawan yang gradenya meningkat dan ada juga yang tetap digrade yang sama dari tahun ketahun. Jika dilihat dari jumlah masing-masing grade dari tahun ketahun terdapat penurunan jumlah orang yang berada pada grade tersebut. Pada grade 8,9,10,13 hanya sedikit yang mengalami peningkatan grade dari tahun ke tahun.

Selanjutnya terjadi fenomena yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan dikarenakan adanya fenomena masalah mengenai Motivasi berprestasi yaitu kurangnya semangat kerja karena tidak meningkatnya jabatan atau grade kepangkatannya. Tidak hanya itu, terdapat beberapa karyawan yang pensiun dini karena semangat kerjanya sudah berkurang. Sebaiknya, kepangkatan itu terus mengalami peningkatan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika hal ini terus terjadi, maka akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan karena merasa Motivasi berprestasi tidak timbul untuk memperbaiki kerjanya.

**Tabel 2.** Fenomena Masalah Kinerja Karyawan

| Kesalahan dalam bekerja   | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Jumlah |
|---|------|------|------|------|--------|
| Sering terjadinya kesalahan mengirim jenis barang ke mesin Produksi | 11   | 14   | 15   | 12   | 52     |
| Kesalahan input hasil produksi                                      | 13   | 15   | 17   | 10   | 57     |
| Sering mengalami kesalahan penulisan hasil produksi                 | 8    | 6    | 4    | 7    | 25     |

Sumber: *Bagian Khazsanah Penyelesaian*

Dari tabel Fenomena Masalah Kinerja Karyawan diatas dapat kita lihat kesalahan dalam bekerja yang ada di khazsanah penyelesaian tahun 2019,2020,2021,2022. Pada jenis kesalahan yaitu kesalahan dalam mengirim jenis barang ke mesin produksi ditahun 2019 sebesar 11 kesalahan, ditahun 2020 sebesar 14 kesalahan, ditahun 2021 sebesar 15 kesalahan, dan ditahun 2022 sebesar 12 kesalahan. Pada jenis kesalahan input hasil produksi di tahun 2019 sebesar 13 kesalahan, di tahun 2020 sebesar 15 kesalahan, ditahun 2021 sebesar 17 kesalahan dan ditahun 2022 sebesar 10 kesalahan. Sedangkan pada jenis kesalahan sering mengalami kesalahan penulisan hasil produksi yaitu ditahun 2019 sebesar 8 kesalahan, di tahun 2020 masih terjadi kesalahan walaupun presentasinya menurun yaitu sebesar 6 kesalahan, di tahun 2021 kesalahannya menurun dan belum 0 kesalahan yaitu sebesar 4 kesalahan juga pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu sebesar 7 kesalahan serupa. Maka saya simpulkan bahwa jika tidak adanya motivasi berprestasi dari karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Penelitian ini termasuk ke dalam dua jenis penelitian yaitu:

1. Penelitian Deskriptif: Menurut Surjaweni (2014:11), “Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana Motivasi Berprestasi yang terdapat dibagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri) dan bagaimana Kinerja Karyawan yang terdapat dibagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri). Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor satu dan dua.
2. Penelitian Asosiatif: Menurut Surjaweni (2014:11) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Tujuan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri). Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor tiga.

Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif. Berdasarkan teori tersebut, maka data yang diperoleh dari sampel penelitian ini dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Artinya baik penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang telah dilakukan, berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,812 Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Motivasi Berprestasi maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri). Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan pada Motivasi Berprestasi maka akan

menurun pula Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri). Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil analisis korelasi sederhana.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,9% terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri). Sedangkan sisanya yang sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan koefisien determinasi.

**Tabel 3.** Perhitungan koefisien determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .812 <sup>a</sup> | .659     | .647              | 4.919                      |

Note:

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Motivasi Belajar

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi Berprestasi yaitu  $Y' = 11,494 + 0,712 X$ . Nilai a sebesar 11,494 memiliki makna bahwa, jika Motivasi Berprestasi pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 11,494 pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,712 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Motivasi Berprestasi, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) akan naik sebesar 0,712 atau menjadi sebesar 12,206. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Motivasi Berprestasi maka Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) akan turun sebesar 0,712 atau menjadi sebesar 10,782. Berikut adalah tabel yang menunjukkan regresi sederhana.

Analisis terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah uji keberartian koefisien korelasi (uji t). Setelah diperoleh nilai t hitung sebesar 7,363. Maka penulis perlu untuk mengetahui besarnya nilai t tabel yang nantinya akan digunakan sebagai pembandingan terhadap nilai t hitung. Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan nilai  $df = n - 1 = 30$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

**Tabel 4.** Nilai uji keberartian koefisien korelasi (uji t)

| Model                | Coefficients                |            |                           | t     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)           | 11.494                      | 7.237      |                           | 1.588 | .123 |
| Motivasi Berprestasi | .712                        | .097       | .812                      | 7.363 | .000 |

Berdasarkan analisis data di atas maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel X (Motivasi Berprestasi)

- Motivasi Berprestasi yang terdapat di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia, yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden yaitu cukup baik, karena nilai rata-rata dari total skor Motivasi Berprestasi (X) sebesar 74,23 terletak pada interval kelas 68,0 – 75,4 yaitu tergolong cukup baik.
- Diperoleh temuan masalah mengenai Motivasi Berprestasi pada hasil pengisian oleh responden, yaitu soal nomor 6 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 114. Pernyataan soal nomor 6 tersebut adalah “Saya lebih berani mengambil resiko terhadap pekerjaan dibanding rekan kerja saya” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa ada beberapa karyawan bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia yang kurang berani dalam mengambil resiko terhadap pekerjaan yang dibebankannya.
- Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Motivasi Berprestasi pada hasil pengisian oleh responden yaitu pada soal nomor 16 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 140. Pernyataan soal nomor 16 tersebut adalah “Saya berusaha menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja atau pimpinan saya” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia selalu berusaha menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja atau pimpinan didalam pekerjaan atau diluar pekerjaan.

2. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

- Kinerja Karyawan yang terdapat pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,37 terletak pada interval kelas 63,3 – 69,3 yaitu baik.
- Diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 15 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 124. Pernyataan soal nomor 15 tersebut adalah “Saya bekerja dengan profesional, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan”

sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) ada beberapa yang melakukan kegiatan diluar pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

- Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 1 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 134. Pernyataan soal nomor 1 tersebut adalah “Saya berusaha menjaga agar barang produksi tetap aman dalam bekerja” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) selalu menjaga agar barang produksi tetap aman dalam bekerja.
3. Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi Berprestasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi Berprestasi yaitu  $Y' = 11,494 + 0,712 X$ . Nilai a sebesar 11,494 memiliki makna bahwa, jika Motivasi Berprestasi pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 11,494 pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,712 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Motivasi Berprestasi, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) akan naik sebesar 0,712 atau menjadi sebesar 12,206. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Motivasi Berprestasi maka Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) akan turun sebesar 0,712 atau menjadi sebesar 10,782.
  - Diperoleh nilai r sebesar 0,812 Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.
  - Motivasi Berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,9 % terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri). Sedangkan sisanya yang sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.
  - Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) karena nilai t hitung (7,363) lebih besar daripada nilai t tabel (2,042) sehingga  $H_0$  diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan  $H_0$  atau  $H_a$  diterima.

## SIMPULAN

Motivasi Berprestasi yang terdapat di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia yaitu cukup baik, karena nilai rata-rata dari total skor Motivasi Berprestasi (X) sebesar 74,23 terletak pada interval kelas



68,0 – 75,4 yaitu cukup baik. Kinerja Karyawan yang terdapat di Bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,37 terletak pada interval kelas 63,3 – 69,3 yaitu baik. Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia karena nilai  $t$  hitung (7,363) lebih besar daripada nilai  $t$  tabel (2,042). Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif sangat kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,9% terhadap Kinerja Karyawan di bagian Khazsanah Penyelesaian pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia. Sedangkan sisanya yang sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hamami, E., & Syarifuddin. (2024). *Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung. 11*, 650–659.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Saraswati, R & Sirait, F. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Titien Nur Rachmawati<sup>1,\*</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, G. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yusuf, M., & Agustian, W. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bintang Niaga Sinergi ( Id Express ) Palembang. 11*, 582–595.