



## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga di Jakarta

*The Effect of Work Motivation on Employee Performance At PT. Akshara Dirga in Jakarta*

**Rahadyan Wicaksono**

Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia

\*Email: [rahadyan@gmail.com](mailto:rahadyan@gmail.com)

\*Correspondence: *Rahadyan Wicaksono*

DOI:

10.59141/comserva.v3i4.946

### **ABSTRAK**

Didalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan bibit sumber daya manusia suatu organisasi yang baik, melainkan perlu adanya proses yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia (karyawan) yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Akshara Dirga, Jakarta. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan motivasi kerja dianggap sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja tersebut. Studi ini memanfaatkan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dimensi motivasi kerja diukur berdasarkan konsep-konsep dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, termasuk kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi. Sedangkan dimensi kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Data dikumpulkan dari 50 responden yang merupakan karyawan PT. Akshara Dirga di Jakarta menggunakan kuesioner. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan keandalan dan validitas data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan sekitar 39,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Secara keseluruhan, penelitian ini menyajikan bukti empiris yang mendukung pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Akshara Dirga. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan

### **ABSTRACT**

*In giving birth to quality human resources, not only good seeds of human resources are needed for an organization, but there needs to be a process that supports the realization of the expected human resources (employees). This study aims to investigate the relationship between work motivation and employee performance at PT. Akshara Dirga, Jakarta. Employee performance is an*

*important factor in achieving organizational goals, and work motivation is considered a key driver in improving such performance. The study utilizes a quantitative research approach to collect and analyze data. The dimensions of work motivation are measured based on concepts from Abraham Maslow's hierarchy of needs theory, including physiological needs, security, compassion, self-esteem, and actualization. While the dimensions of employee performance are measured through quality of work, quantity of work, implementation of duties, and responsibilities. Data was collected from 50 respondents who were employees of PT. Akshara Dirga in Jakarta using questionnaires. Testing of the validity and reliability of the instrument is carried out using SPSS software to ensure the reliability and validity of the data obtained. The results showed a positive and significant relationship between work motivation and employee performance. Simple linear regression analysis indicates that work motivation has a positive influence on employee performance. The value of the correlation coefficient indicates a strong relationship between the two variables. In addition, the study also explores other factors that can affect employee performance. The results of the analysis showed that work motivation can explain about 39.5% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors. In general, this study presents empirical evidence that supports the importance of work motivation in improving employee performance at PT. Akshara Dirga. The implication of this study is that organizations need to pay special attention to efforts to increase employee motivation as one of the strategies to improve overall organizational performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Employee*

---

## **PENDAHULUAN**

Didalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan bibit sumber daya manusia suatu organisasi yang baik, melainkan perlu adanya proses yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia (karyawan) yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian pelaksanaan program setiap organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang mencerminkan produktivitas dan motivasi terhadap organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu tujuan akan tergantung pada kinerja, termasuk sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kehandalan dan kemampuan karyawan yang menjalankan tugas di unit-unit kerja dalam organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk ditingkatkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Muis et al., 2018) (Meutia & Husada, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang sudah direncanakan (Boe, 2014). Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, motivasi harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, mengingat semangat kerja karyawan tidak selamanya tinggi, akan tetapi dapat meningkat dan juga menurun (Adha et al., 2019) (Satriadi, 2018) (Malka et al., 2020) (Putra, 2017).

Motivasi Kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis serta berencana (Lestari et al., 2023) (Islamiati et al., 2020) (Anandita et al., 2021). Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada

karyawan. Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, maka perlu pimpinan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan yang dimiliki agar dapat bekerja sama secara produktif dan maksimal, namun demikian organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, disamping terus meningkatkan motivasi kepada karyawan.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Saleleng & Soegoto, 2015) (Haryani, 2015) (Muttaqiyathun, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika (Moehariono, 2012;11) (Jufrizen, 2018) (Setiowati, 2021) (Herwanto & Radiansyah, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Akshara Dirga, Jakarta. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan motivasi kerja dianggap sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja tersebut.

## **METODE**

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian atau biasa disebut dengan model penelitian dengan pengolahan dan penyajian data menggunakan metode statistik yang memungkinkan peneliti untuk menetapkan secara eksak. Ada 2 (dua) variable dalam penelitian ini: variable independent atau variable bebas (x) yaitu variable Motivasi Kerja dan variable dependent atau variable terikat (y) yaitu variable kinerja karyawan. Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, dimana data tersebut didapat dari 50 orang responden yang seluruhnya adalah karyawan pada PT. Akshara Dirga di Jakarta, yang kemudian data tersebut dianalisa, apakah kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian, untuk itu perlu dilakukan uji validitas instrumen (kuesioner) dan uji reliabilitas dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS (Statistik Package for Social Science) suatu sistem yang biasa digunakan dalam pengolahan dan menganalisa data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta system manajemen data dengan menggunakan lingkungan grafis. Instrumen atau kuesioner dikatakan valid apabila hasil nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , sedangkan dikatakan reliabel apabila hasil nilai Cronbach alpha  $>$  0,60. Apabila berdasarkan hasil olah data instrument telah memenuhi kriteria tersebut, maka instrumen dikatakan sudah valid dan reliabel, maka penelitian dapat dilanjutkan ke tingkat selanjutnya.

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017;101-102) dalam teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ada 5 kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan akan kasih sayang
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

---

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Saleleng & Soegoto, 2015) (Haryani, 2015) (Muhammad, 2015) (Martinus & Budiyanto, 2016) (Almustofa & Rahardja, 2014).

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017;101-102) dalam teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ada 5 kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan akan kasih sayang
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2012;11).

Dimensi dan Indikator Kinerja, menurut Mangkunegara (2015;75) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (empat) aspek, sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab.

Hasil penelitian lanjutan menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji regresi linier sederhana antara variable Motivasi Kerja (x) terhadap variabel Kinerja Karyawan (y) maka didapat nilai constant (a) sebesar 11,625 dan nilai Motivasi Kerja (b) sebesar 0,637, rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = a + b X$ , maka didapat persamaan  $Y = 11,625 + 0,637 X$ , nilai constant sebesar 11,625 berarti jika variable Motivasi Kerja (x) nilainya 0, maka variable Kinerja Karyawan (y) sebesar satu satuan, maka akan memberikan nilai variable Kinerja Karyawan didapat sebesar 0,637 pada PT. Akshara Dirga Jakarta, artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja (x) terhadap variabel Kinerja Karyawan (y).
2. Hasil uji nilai koefisien Korelasi antara variable Motivasi Kerja (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) PT. Akshara Dirga Jakarta sebesar 0,672, yang berarti dari hasil tabel Interpretasi Koefisien Korelasi nilai  $r_x$  atas  $y$ , menyatakan pada tingkat hubungan yang kuat dan positif, yang menandakan adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji Koefisien Determinasi, dengan rumus:  $R^2 = (r)^2 \times 100\% =$ , yang berarti  $R^2 = 0,395 \times 100\% = 39,5\%$ , yang berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (x) terhadap variable Kinerja Karyawan (y) sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hasil uji hipotesis
  - a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka kuesioner penelitian dinyatakan valid
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka kuesioner penelitian tidak valid

Hasil olah data untuk t hitung sebesar nilai 6,286, sedangkan hasil t tabel dengan df-2 ( $50-2=48$ ) yang menunjukkan angka 2,011 berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6,286 > 2,011$ ) dan berarti kuesioner dinyatakan valid, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka, variable Motivasi Kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (y)

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka, variable Motivasi Kerja (x) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (y)

Hasil olah data, coefficient didapat angka 0,00, maka nilai signifikan ( $0,00 < 0,005$ ), maka variable Motivasi Kerja (x) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan. Berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akshara Dirga di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat menjelaskan sekitar 39,5% dari variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis statistik, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka di dalam organisasi. Namun, perlu diingat bahwa walaupun terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan organisasi tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Boe, I. (2014). Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10), 559–580.
- Haryani, S. S. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Brawijaya University.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Lestari, F. R., Rohmah, A. Z., & Iskandar, R. K. (2023). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Kayawan Pada Pp Bsi Iain Syekh Nurjati Cirebon*.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muhammad, S. A. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 149.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muttaqiyathun, A. (2018). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta*.
- Putra, I. M. I. P. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 89–100.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Satriadi, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 7(1), 7–18.
- Setiowati, A. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada UD. Dua Putra Sumobito)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).