

---

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Wahyu Fajar Setya Universitas Tama Jagakarsa Wahyufajar240118@gmail.com	ISSN: 2807-9558 Vol. 3, No. 2 Agustus 2023 <a href="http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup">http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup</a>

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

---

### *Saran Penulisan Referensi:*

Setya, W. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 89-94.

---

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan di dalam perusahaan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Skala yang digunakan untuk kinerja karyawan teori Mathis & Jackson (2006) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran, kemampuan bekerja sama. Sedangkan skala untuk motivasi kerja menggunakan teori dari Herzberg (2008) yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Metode pengumpulan data menggunakan skala dan pemilihan sampel dengan jenis Non probability sampling dengan teknik total sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26.0 for windows. Hasil dari nilai korelasi atau hubungan ( $r$ ) yaitu sebesar 0.451. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang berkorelasi tinggi dan mempunyai hubungan ke arah positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kinerja, karyawan

### Abstract

*Human resources are one element of the company and have a very important role in activities within the company. The important thing in human resource management is about employee performance. One of the factors that affect performance is motivation. The higher the motivation, the higher the performance of the employees. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Jasa Raharja DKI Jakarta Branch. This study used quantitative methods. With a total sample of 81 employees of PT. Jasa Raharja DKI Jakarta Branch. The scale used for employee performance theory of Mathis & Jackson (2006) is quality of work, quantity, punctuality, absenteeism, ability to work together. While the scale for work motivation uses theories from Herzberg (2008), namely motivator factors and hygiene factors. The data collection method uses scale and sample selection with the type of Non probability sampling with total sampling techniques. The data analysis method uses simple linear regression analysis. Data processing is done using the program SPSS Version 26.0 for windows. The result of the correlation or relationship value ( $r$ ) is 0.451. Based on the analysis that has been done, it is known that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The results showed that there was a significant influence that was highly correlated and had a positive relationship between work motivation and employee performance.*

**Keywords:** *work motivation; performance, employee*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan di dalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Saat ini pengetahuan selain menjadi modal utama, pengetahuan juga berperan untuk pertumbuhan perusahaan

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusmadi (2022) Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dapat dilihat dari berbagai hal yang berbeda-beda, hal tersebut dilihat dari kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lain yang berbeda antar para pegawai. Faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya kondisi sarana dan prasarana, ruangan yang tenang, hubungan baik antar pegawai, serta pemimpin yang paham akan kebutuhan pegawainya.

Dalam penelitian Salman dkk (2020) bahwa rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakkeberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Rivai (2011) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-

sasaran penting. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat dengan mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam suatu instansi. Dalam perkembangannya, tidak hanya perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah. Dan salah satunya adalah Kantor PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 5 orang karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta didapatkan hasil bahwa tidak adanya reward yang diberikan oleh pimpinan cabang walaupun perusahaan mencapai target. Dan 3 orang dari 5 orang pegawai merasa tidak adanya perhatian dari pimpinan cabang sehingga membuat mereka cenderung untuk datang kerja tidak tepat waktu.

Menurut Wibowo (2014) mengatakan bahwa motivasi timbul dari diri pegawai atau rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkatkan apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan rasangan atau dorongan terhadap pegawai agar semakin termotivasi sehingga menghasilkan input dan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan paparan diatas, melihat pentingnya bagaimana kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja".

## B. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Data yang dikumpulkan menggunakan *google form*.

Penelitian ini mengumpulkan responden dengan menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan teknik *total sampling*. kriteria Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta, masa kerja kurang lebih dari satu tahun. Dari kriteria jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 81 orang. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dan dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek motivasi kerja dari Herzberg (2018) dan skala kinerja karyawan pada aspek-aspek dari Mathis dan Jackson (2006).

Sebelum mengumpulkan data peneliti telah melakukan uji coba skala diberikan kepada 30 responden maka diperoleh skala motivasi kerja setiap aitem  $\geq 0,05$  dengan jumlah aitem sebesar 26 dan skala dan skala kinerja karyawan setiap aitem  $\geq 0,05$  dengan jumlah aitem sebesar 15. Skala *Likert* yang digunakan memiliki empat pilihan jawaban yaitu (4) Sangat Sesuai, (3) Sesuai, (2) Tidak Sesuai, dan (1) Sangat Tidak Sesuai. Data demografi yang dikumpulkan yaitu, jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif, normalitas, linearitas dan uji regresi linear sederhana Semua analisis pengujian dilakukan menggunakan SPSS 26.0 *for windows*.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Penelitian ini melibatkan 81 orang responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Dalam penelitian ini hasil mengenai jenis kelamin karyawan diketahui paling tinggi menunjukkan dominan laki-laki sebanyak 54 dengan presentase sebesar 67%. Berdasarkan hasil menunjukkan usia yang paling terbanyak menunjukkan usia 23-28 tahun dengan presentase sebesar 54% dan usia paling rendah yaitu usia 34-39 menunjukkan presentase sebesar 23%. Adapun data hasil masa kerja karyawan paling dominan yang sudah bekerja diatas 4 tahun dengan presentase sebesar 77%. Berdasarkan hasil mengenai status pendidikan terakhir dalam penelitian ini yang paling dominan adalah status pendidikan S1 dengan presentasi sebesar 95%.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif setiap variabel didapatkan bahwa variabel Harapan menunjukkan bahwa responden penelitian berada pada motivasi kerja sedang dengan presentase sebesar 56,8%. Variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 64,2%.

Tabel 1. *Kategorisasi skala motivasi kerja*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$X < 59$	12	14,8%	Rendah
$59 \leq X < 71$	46	56,8%	Sedang
$71 \leq X$	23	28,4%	Tinggi

Tabel 2. *Kategorisasi skala kinerja karyawan*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$X < 31$	12	14,8%	Rendah
$31 \leq X < 43$	17	21%	Sedang
$43 \leq X$	52	64,2%	Tinggi

Nilai uji normalitas pada kedua variabel sebesar  $0,116 > 0,05$  sehingga data terdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas kedua variabel sebesar  $0,66 > 0,05$  sehingga data penelitian linear.

Tabel 3. *Uji normalitas*

Variabel	Sig.	Keterangan
Resiliensi Stres akademik	0,116	Normal

Tabel 4. *Uji linearitas*

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Resiliensi Stres akademik	0,66	Linear

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. *Uji hipotesis*

Variabel	r	p	Keterangan
Resiliensi Stres akademik	0.451	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, hasil uji hipotesis korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.451 yang artinya berkorelasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tinggi maka kinerja karyawannya akan tinggi juga. Begitu pun sebaliknya jika kebahagiaan di tempat kerja rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan yang berkorelasi positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. *Uji anova pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan*

Model	Sum of Squares	df	f	Sig. (2-tailed)
Regression	2,031,330	1	20,222	.000b
Residual	7,935,806	79		
Total	9,967,136	80		

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai f output anova pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang artinya ada pengaruh variabel kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f Hitung sebesar 20,222.

## Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Peneliti telah melakukan pengolahan data statistik berdasarkan data yang didapat melalui penyebaran skala psikologi secara online kepada karyawan yang bekerja di PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan yang berkorelasi positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil uji t memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,451 dengan

nilai  $p$  yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa  $H_a$  itu diterima yang menyatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, begitu dengan sebaliknya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) bahwa terdapat beberapa aspek dalam kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran dan kemampuan bekerjasama. Adanya aspek tersebut membuat karyawan memberikan kualitas bekerja dengan maksimal hal ini sejalan dengan hasil kategorisasi kinerja yang tinggi yang diakibatkan karena faktor kemampuan bekerjasama antar karyawan sehingga kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta mampu mengejar target yang didapatkan, Robbins (2013) oleh karena itu karyawan akan memberikan semaksimal dengan penuh semangat sehingga kuantitas lebih efektif hal ini sejalan dengan hasil kategorisasi kinerja karyawan yang tinggi, namun kategorisasi motivasi kerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta yang sedang dikarenakan tidak adanya pemberian *reward* oleh pimpinan cabang kepada karyawannya walaupun perusahaan mencapai target. Diperlukan beberapa faktor lainnya untuk mendukung tingkat motivasi karyawan tinggi seperti promosi karir, penghargaan atau piagam dan juga sistem gaji yang dinaikkan.

Dalam menulis skripsi ini, peneliti menyadari bahwasanya pada saat proses penelitian pasti mengalami banyak hambatan dan kendala. Hal tersebut bukan merupakan suatu kesenjangan, akan tetapi karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun beberapa keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini yang pertama keterbatasan tempat penelitian, hanya dilakukan pada satu tempat yaitu PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta untuk dijadikan tempat penelitian. Apabila penelitian dilakukan di tempat lain yang berbeda, mungkin hasilnya terdapat sedikit perbedaan. Tetapi kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Lalu keterbatasan dalam waktu penelitian yang dilaksanakan selama pembuatan skripsi. Waktu yang singkat ini termasuk sebagai salah satu faktor yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian. Sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan. Dan juga keterbatasan dalam objek penelitian hanya di fokuskan pada motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta terhadap kinerja karyawannya, dan tidak menjelaskan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk kekuatan dalam penelitian ini adalah adanya data yang dihasilkan dengan metode penelitian analisis data kuantitatif yang didapat diinterpretasikan dengan analisis statistik yang didasarkan pada prinsip matematika sehingga data dapat dikatakan objektif secara ilmiah, serta didukung juga oleh beberapa teori yang ada serta didukung oleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka akan menentukan hasil yang diramalkan setelah dihitung secara sistematis.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar ( $r_{xy} = 0.451$  ;  $p < 0,033$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan koefisien determinasi yang efektif sebesar 20.4% terhadap variabel keterikatan karyawan sedangkan sebesar 79.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

#### E. Referensi

- Akbar, I. R., & Puji, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Perkusi*, 2(1). 232. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i1.4988>
- Amellia, A., Gusti, T. A., & Indi, R. (2022). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. *Jurnal perbankan dan keuangan*, 3(1), 24-32. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i1.4988>
- Ekhsan, M (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>

- Hilmi, A., Ali, C., & Nihal, C. (2016). Herzberg's Motivation- Hygiene Theory Applied to High School Teachers in Turkey. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(4), 90–97. <https://doi.org/10.26417/EJMS.V1I4.P90-97>
- Pangestu, R.N., Rani, D.S., Tyas, T.S.N. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(2), 215-228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Potale, B. R., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (4), 453-464.
- Rozalia, N.A. & Hamida, N.U (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/issue/view/57>
- Setiawan, K.,C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1 (2). 43-53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Syauqi, A., & Riyadi. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 8(4), 91. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Widayaningtyas, R., & Arum, D, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Psikologi*, 21, 527 – 537.