



# Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ

Suci Risma Pratiwi\*, Nadinda Zakiyanti, Dian Indriyani

Politeknik STIA LAN Jakarta

\*Correspondence: Suci Risma Pratiwi  
Email: [sucirisma03@gmail.com](mailto:sucirisma03@gmail.com)

Received: 19 Apr 2024  
Accepted: 27 May 2024  
Published: 28 May 2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi, menggerakkan operasional dan proses pengambilan keputusan. Meskipun ada kemajuan menuju Industri 4.0, sumber daya manusia yang kompeten tetap sangat penting untuk pemanfaatan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT XYZ, sebuah klinik kecantikan di Jakarta Selatan. Motivasi kerja pegawai dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal, yang selanjutnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden dari total populasi sebanyak 51 karyawan PT XYZ yang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling dan pengukurannya menggunakan Skala Likert untuk mengukur motivasi dan kinerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS versi 27, dengan berbagai uji statistik seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari

motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 66,2%.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Pegawai, Manajemen SDM

**Abstract:** Human resources are an essential asset for every organization, driving operations and decision-making processes. Despite advancements towards Industry 4.0, competent human resources remain crucial for leveraging technology. This research aims to analyze the influence of motivation on employee performance at PT XYZ, a beauty clinic in South Jakarta. Employee work motivation is considered a crucial factor in achieving optimal performance, which subsequently affects organizational goals. This research adopts a quantitative design through the distribution of questionnaires to 30 respondents out of a total population of 51 PT XYZ employees selected using simple random sampling technique, and measurement is done using Likert Scale to assess motivation and performance. The collected data is analyzed using SPSS version 27 software, employing various statistical tests such as validity, reliability, normality, and simple regression. The research findings indicate a significant positive influence of motivation on employee performance, amounting to 66.2%.

**Keywords:** Motivation; Performance; Employees; HR Management.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat diperlukan oleh organisasi. Karena, sumber daya manusia adalah sumber yang menggerakkan jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang berasal dari manusia yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. (Sutrisno, 2017:4). Dalam penentuan keputusan organisasi dibutuhkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk menelaah suatu isu dalam lingkup kerja dan jabatannya. Walaupun perkembangan industri didunia ini sudah merujuk pada revolusi industry 4.0, peran sumber daya manusia masih dibutuhkan dalam penggunaan teknologi. Hal ini disebabkan seberapa canggih teknologi yang dimiliki organisasi tidak akan mencapai tujuan tanpa

dukungan sumber daya manusia yang kompeten.

Demi tercapainya sumber daya manusia yang kompeten untuk menentukan keputusan organisasi, tidak luput dari ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan. *The right man on the right place*, tentu akan membawa suatu organisasi pada hasil kerja yang sesuai dengan sasaran organisasi dan meminimalisir kekeliruan dalam tugas atau pekerjaan. Manajemen SDM berfungsi mengelola seluruh sumber daya manusia dalam mengadakan, merencanakan, memelihara, mengembangkan, dan menggunakan SDM. Dalam manajemen SDM seluruh SDM atau pegawai yang terdapat dalam organisasi dianggap sebagai aset yang perlu dipelihara dan dipenuhi segala kebutuhannya dengan baik. Salah satu kebutuhan pegawai yang perlu dipenuhi organisasi dalam mencapai tujuan yaitu motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan gambaran dari dasar seseorang melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai proses dorongan dari dalam diri seseorang untuk membantu mencapai tujuan organisasi. (Rahardjo, 2022:190). Motivasi sebagai suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika organisasi dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Ketika pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai maka akan mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini sangat diperlukan bagi pegawai agar lebih baik dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

PT XYZ merupakan perusahaan pada bidang klinik kecantikan yang beralamat di Jalan Prof. DR. Satrio No.3-5, RT.18/RW.4, Kuningan, Karet Kuningan, Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan fenomena yang terjadi, yaitu kurangnya motivasi yang dirasakan atau diterima oleh para pegawai. Pegawai merasa fasilitas keamanan dan keselamatan kerja belum terpenuhi, kurangnya pemberian penghargaan atasan terhadap prestasi kerja pegawai, dan perusahaan belum memberikan pelatihan serta seminar secara keseluruhan kepada pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah implementasi atas pekerjaan yang diwujudkan pegawai berbentuk suatu pencapaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja diperlukan untuk menunjukkan bahwa pegawai mampu memikul beban kerja yang telah dilimpahkan oleh organisasi. Dalam menentukan beban kerja diperlukan pedoman yang ditetapkan sebagai tolak ukur. Dengan itu, kinerja dapat dievaluasi dan dapat melakukan perbaikan. (Priansa, 2017:49). Berdasarkan hasil observasi ditemukan fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai target yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja PT XYZ pada tahun 2021 sampai 2022.

Maka untuk mengetahui lebih dalam motivasi yang diberikan oleh PT XYZ dalam mendukung kinerja pegawai, maka penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ".

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Penelitian ini desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Penelitian dengan metode kuantitatif mampu memberikan hasil yang objektif dan terukur, yang dapat memfasilitasi pengambilan keputusan dengan lebih akurat berdasarkan analisis data (data numerik) yang kuat sehingga terlihat apakah ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Penelitian dilakukan di PT XYZ yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT XYZ sebuah klinik kecantikan di Jakarta Selatan.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan *Sampling*

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ sebuah klinik kecantikan di Jakarta Selatan, yang berjumlah 51 karyawan. Penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* karena pengambilan sample dilakukan secara acak dari dua kelas pada program studi MSDMA Politeknik STIA LAN Jakarta. Dengan total populasi sebanyak 51 orang yang terbagi dalam 17 bagian jabatan. Langkah-langkah pengambilan dengan metode Simple Random Sampling yaitu membuat daftar lengkap dari seluruh populasi dan secara acak memilih 30 orang dari total populasi sebagai sampel. Setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel, dan setelah sampel terpilih, konfirmasi kehadiran mereka untuk memastikan partisipasi dalam penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Peneliti membagikan google formulir yang berisikan kuisioner menggunakan kepada 51 responden untuk menjawab pertanyaan - pertanyaan yang terkait dengan motivasi (Variabel X) dan kinerja pegawai (Variabel Y) lalu setiap jawaban atau pilihan responden memiliki skor 1-5 yang diestimasi dengan *skala likert*. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan SPSS versi 27.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah penting dalam menilai seberapa sesuai kuesioner atau instrumen yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data dalam penelitian. Validitas instrumen dievaluasi menggunakan statistik *Korelasi Product Moment* dari Person dan dihitung dengan bantuan aplikasi perangkat lunak seperti IBM SPSS versi 27. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

Pertama, perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel, maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya. Nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan N-30 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, yang dalam hal ini diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361007.

Kedua, melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka

instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Penggunaan aplikasi seperti IBM SPSS 27 dapat membantu peneliti dalam melakukan uji reliabilitas. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji ini menentukan apakah nilai residual dari model regresi berdistribusi normal.

Dalam pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi (*Asymp.sig. (2-tailed)*) lebih dari 0,05, nilai residual dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika kurang dari 0,05, nilai residual tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

#### Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menilai pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) dengan persamaan regresi  $Y = a + bX$ .

Pengambilan keputusan didasarkan pada hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan ada pengaruh. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (*sig*):

Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh X terhadap Y

Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh.

Selain itu, keputusan juga didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel:

Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Analisis regresi sederhana memberikan informasi apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas dengan memakai *Kolmogorov-Smirnov Test* :

**Tabel 1.** Tabel Uji Normalitas SPSS 27

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.36209877
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.110
	Negative		-.100
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.172
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.120
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.112
		Upper Bound	.129

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 27, nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* memperoleh sebesar 0,172 yang berarti lebih dari 0,05, maka sebaran data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Signifikansi

Uji signifikansi penting dilakukan agar terlihat kontribusi dari sebuah penelitian. Dasar pengambilan keputusan untuk uji signifikansi dapat dilakukan dengan melihat nilai t tabel atau nilai signifikansi. Berikut hasil dari uji t atau uji signifikansi dari *output* SPSS 27.

**Tabel 2.** Hasil Uji Signifikansi SPSS 27

Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.119	3.563		3.120	.003
	Motivasi	.770	.079	.814	9.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel SPSS 27 nilai signifikan pada motivasi memperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,005. Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan

bahwa persamaan regresi yaitu  $Y = 11.119 + 0.770$  dimana konstanta sebesar 11.119 yang menyatakan bahwa variabel Motivasi bernilai 0 maka variabel Kinerja mempunyai nilai 11.119 dan variabel motivasi sebesar 0.770 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel independet dan variabel dependen. Sehingga setiap variabel Motivasi meningkat 1% maka variabel Kinerja bertambah sebesar 0.770.

### Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi pada nilai R square sebesar 0,662 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 66,2% dan 33,8% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Simpulan

Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang didapatkan sebesar 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi karyawan dapat optimal dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja mereka.

### 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
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1279-1293.
- Djuwita, T. M., & Prayoga, I. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 11(1).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna.

- Productivity, 2(4), 330-335.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-114.
- Riani, D. (2024). *Reimagining Human Resource: Redefine Human Resource Management Practices for the Future*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 149-157.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Syarif, M. I. H., Susanta, H., & Budiarmo, A. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 510-518.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Wright, C. (2008). *Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization*. *Human relations*, 61(8), 1063-1086.