



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO) JAKARTA**

---

**Jumiyati, Yunidyawati Azlina**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta**  
**(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 April 2019)**

***Abstract***

*In the development of technology and resources today, humans are required to be able to compete because of the importance of the role of human resources in every activity of the organization. One aspect that influences achieving high performance in self-age is motivation, because it is condition that moves people to a goal. Formulation of the problem, is there relationship between work motivation and employee performance. The methode use in this study is observation, questionnaire and literature study to collect quantitative data of 25 employees and eachrespondent's answer was measured using a likert scale. This study use formula of validity and reliability, pearson product moment correlation consist of Correlation Coefficient and Determination Coefficient and Regression Equation using SPSS version 21. The results of this study based on the analysis performed,the value of Correlation Coefficient is 0,808 meaning motivation has relationship strong and positive performance of employees at PT ASABRI (persero) Jakarta, while the resultof the co efficient of determinationof 65,2% and the remaining 34,8% influenced by other factors. H acyl Regression Equations amounting to  $Y = 17,806 + 1,103 X$  means that each addition of 1 time motivation will increase performance by 1,103 and vice versa, if motivation decrease once, the performanceis predicted to decrease by 1,103.*

**Keywords:** *Motivation, Performance.*

**Abstrak**

Dalam perkembangan teknologi dan sumberdaya saat ini, manusia dituntut untuk dapat bersaing dikarenakan pentingnya peran sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi. Salah satu aspek yang berpengaruh mencapai kinerja tinggi pada diri manusia adalah motivasi, karena merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan. Perumusan masalah, apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuisisioner dan studi pustaka untuk mengumpulkan data kuantitatif sejumlah 25 orang karyawan dan setiap jawaban responden diukur dengan menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan rumus uji validitas dan realibilitas, Korelasi *pearson product moment* terdiri dari: Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi serta Persamaan Regresi dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan ,nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,808 artinya

motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta, sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Persamaan Regresi sebesar  $Y = 17,806 + 1,103X$  artinya setiap penambahan 1 kali motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 1,103 dan sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,103.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja.

## I. PENDAHULUAN

**S**alah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja tinggi pada diri manusia adalah motivasi, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Motivasi kerja sangat mempengaruhi sema-

ngat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahkan seluruh potensinya. Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan atau kebutuhan. Dorongan atau kebutuhan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalamnya mempunyai tujuan tertentu.

Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output

serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Widodo (2014:183) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2015:233) “Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.”

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Motivasi dapat mengatur tujuan dalam melakukan aktivitas.

### Teori Teori Motivasi

#### 1. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Alderfer dalam Mangkunegara (2015:98) mengemukakan bahwa Teori ERG merupa-

kan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

#### 2. Teori Drive

Clark L. Hull dalam Mangkunegara (2015:99) berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strenght*.

### Kekuatan motivasi = fungsi (drive x habit)

*Habits strenght* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis atau *physiological imbalance*

yang disebabkan oleh kehilangan atau kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

### 3. Teori X dan Y

Widodo dalam (Ulfa & Shinta, 2018) mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Dalam Widodo (2014:185) kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.

- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.

Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyimpulkan bahwa: Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gomez dalam (Ulfa & Shinta, 2018) berpendapat bahwa “kinerja (*performance*) adalah fungsi dari motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*) sehingga dapat ditulis dengan rumus  $P = f(M \times A)$ ”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki.

ki seseorang.

### **Faktor Pencapaian Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2015:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016:116) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, adalah:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) se-

orang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut James L. Gibson dkk., dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi, maka dapatlah kita tarik kesimpulan tentang motivasi, yaitu:

1. Para teoritis menyajikan penafsiran – penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan faktor – faktor yang berbeda
2. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja

3. Motivasi mencakup pengarah kearah tujuan

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu yang terdiri dari Motivasi (X) dan Kinerja (Y).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Butir Soal
Motivasi	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	1. 3 soal (1,2,3) 2. 5 soal (4,5,6,7,8) 3. 5 soal (9,10,11,12,13) 4. 2 soal (14,15) 5. 3 soal (16,17,18)
Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	1. 4 soal (1,2,3,4) 2. 1 soal (5) 3. 4 soal (6,7,8,9) 4. 2 soal (10,11) 5. 1 soal (12)

Sumber: Maslow dalam Mangkunegara (2015:94) & Mathis dan Jackson dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Menurut Sugiono (2017:122) bahwa “instrumen yang baik (yang berupa test maupun nontest) harus valid dan reliabel. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal.”

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sujianto (2013:96) mengemukakan “Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsisten internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor”. Metode yang sering digunakan untuk

memberikan penilaian terhadap validitas kuisioner adalah korelasi *product moment* antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total sehingga sering disebut sebagai *inter-item total correlation*. Nilai korelasi yang diperoleh lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi ( $r$ ) *product moment*. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

#### 2. Uji Realibilitas

Menurut Sujianto (2013:97) bahwa “Realibilitas instrumen diperlukan untuk menda-

patkan data sesuai dengan tujuan pengukuran instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan Skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Berikut ini Skala *Alpha Cronbach's*.

**Tabel 3.2**  
**Skala *Alpha Cronbach's***

Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,21 – 0,40	Agak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sujianto (2013:97)

### Konsep Dasar Perhitungan

#### 1. Penentuan Populasi dan Sampel

Pada tahap penentuan sampel ini penulis menentukan sampel dengan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.”

#### 2. Skala Likert

Didalam kuesioner yang penulis berikan kepada responden, penulis membuat formulir pertanyaan dengan menggunakan format tipe *likert*. Format tipe *likert* dirancang untuk memungkinkan pelanggan menjawab dalam berbagai tindakan pada setiap butir yang menguraikan jasa atau produk. Tingkatan jawaban dan masing-masing skor untuk tiap jawaban adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tabel Klasifikasi Jawaban dan Besarnya Bobot atau Skor**

Bobot atau Skor	Alternatif Jawaban	Kode
5	Sangat setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang setuju	KS
2	Tidak setuju	TS
1	Sangat tidak setuju	STS

Sumber Sugiono (2017:94)

#### 3. Korelasi *Product Moment*

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data interval dan dari sumber yang sama. Untuk itu teknik korelasi yang penulis gunakan adalah rumus Kore-

lasi *Pearson Product Moment*.

a. Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan dua variabel. Dalam penelitian ini yang akan dianalisis yaitu hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2013:214)

Keterangan :

- $r$  = koefisien korelasi
- $n$  = jumlah responden
- $X$  = variabel bebas yaitu motivasi
- $Y$  = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansi. Uji signifikansi korelasi *product moment* dapat dilakukan secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel  $r$  *product moment*. Dengan ketentuan bila  $r$  hitung lebih kecil

dari  $r$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Tetapi bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r_t$ ) maka  $H_1$  diterima.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah  $= r^2$ , sering disebut juga sebagai ukuran tingkat kecocokan garis regresi dan sekaligus menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel bebas  $X$  terhadap variasi (naik turun) variabel terikat  $Y$ . Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar dalam (Erri & Fajrin, 2018)

Keterangan:

- $KD$  = Koefisien determinasi
  - $r$  = Koefisien korelasi product moment
- Nilai koefisien determinasi selalu positif dengan nilai terkecil 0 (nol) dan terbesar adalah 1 (satu). Bila  $r^2 = 1$  berarti pengaruh variabel  $X$  (independen) terhadap variabel  $Y$  (dependen) sebesar 100%. Ini artinya tidak ada faktor yang mempengaruhi variabel  $Y$ .

4. Persamaan Regresi

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Rumus persamaan regresi adalah sebagai



berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana untuk mencari nilai-nilai :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: (Erri & Fajrin, 2018)

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksikan

a = koefisien atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### Uji Instrumen Penelitian

Sebelum masuk dalam perhitungan uji Korelasi, Determinasi dan Regresi. Terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

##### 1. Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap

variabel yang dianalisis dengan program SPSS versi 21.

*Corrected Item-Total Correlation*  
 (Validitas) = X1-X18 ≥ 0,413

Maka diketahui, seluruh butir pernyataan motivasi valid.

*Corrected Item-Total Correlation*  
 (Validitas) = Y1-Y12 ≥ 0,413

Maka diketahui, seluruh butir pernyataan kinerja valid.

##### 2. Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran, dan dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur penelitian yang sama. Pengujian suatu indikator atau kuisioner dari perhitungan menggunakan SPSS versi 21 hasil realibilitas *output* SPSS kemudian diinterpretasikan pada tabel skala *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Realibilitas Motivasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,955	19

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21, 2019

**Tabel 4.2**

### Hasil Uji Realibilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,777	,960	13

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21, 2019

**Tabel 4.3**

### Hasil Rangkuman Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,769	Reliabel
Kinerja	0,777	Reliabel

Sumber: Data yang diolah penulis, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel masuk dalam kategori reliabel, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya sebagai struktur variabel.

### Data Hasil Kuisioner Variabel X (Motivasi)

Peneliti mengolah data kuisioner variabel motivasi berdasarkan hasil jawaban kuisioner yang telah dijawab oleh 25 responden, yaitu seluruh karyawan di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta. Hasil pengolahan data tersebut peneliti sajikan dalam bentuk tabel yang berisikan jumlah bobot dan presentase dari setiap pertanyaan berdasarkan masing-masing indikator variabel yang ingin diteliti. Hasil jawaban responden terhadap motivasi karyawan di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

**Tabel 4.4**

### Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kebutuhan Fisiologis

Alternatif Jawaban	Kuisioner					
	1	%	2	%	3	%
Sangat Setuju	14	56	2	8	7	28
Setuju	9	36	19	76	17	68
Kurang Setuju	1	4	3	12	1	4
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4	1	4	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kebutuhan fisiologis dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-1, sebesar 56% responden menja-

wab sangat setuju. Untuk pernyataan ke-2, sebesar 76% responden menjawab setuju, dan

untuk pernyataan ke-3, 68% responden menjawab setuju terhadap kebutuhan fisiologis.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman**

Alternatif Jawaban	Kuisisioner									
	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%
Sangat Setuju	9	36	5	20	5	20	5	20	5	20
Setuju	12	48	19	76	17	68	18	72	17	68
Kurang Setuju	3	12	0	0	3	12	0	0	2	8
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4	1	4	0	0	1	4	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kebutuhan rasa aman dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-4, 48% responden menjawab setuju. Sedangkan untuk pernyataan ke-5,

76% responden menjawab setuju, pernyataan ke-6 dan ke-8, 68% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan ke-7 responden menjawab setuju sebanyak 72%.

## 3. Kebutuhan Sosial

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial**

Alternatif Jawaban	Kuisisioner									
	9	%	10	%	11	%	12	%	13	%
Sangat Setuju	6	24	6	24	7	28	7	28	4	16
Setuju	18	72	18	72	15	60	15	60	19	76
Kurang Setuju	0	0	0	0	2	8	3	12	1	4
Tidak Setuju	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4	1	4	0	0	0	0	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kebutuhan sosial dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-9 dan ke-10, 72% responden menjawab setuju, sedangkan pernyataan ke-11 dan

ke-12, 60% responden setuju, 76% responden menjawab setuju terhadap pernyataan ke-13.

4. Kebutuhan akan harga diri

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Akan Harga Diri**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Kuisisioner</b>			
	<b>14</b>	<b>%</b>	<b>15</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	1	4	2	8
Setuju	16	64	16	64
Kurang Setuju	8	32	5	20
Tidak Setuju	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kebutuhan akan harga diri dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-14 dan ke-15, 64% responden menjawab setuju.

5. Kebutuhan Aktualisasi

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Kuisisioner</b>					
	<b>16</b>	<b>%</b>	<b>17</b>	<b>%</b>	<b>18</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	1	4	3	12	5	20
Setuju	19	76	17	68	14	56
Kurang Setuju	5	20	5	20	5	20
Tidak Setuju	0	0	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kebutuhan aktualisasi dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-16, 76% responden menjawab setuju, dan 68% responden menjawab setuju untuk pernyataan ke-17. Sedangkan untuk pernyataan ke-18, 56% responden menjawab setuju.

Seluruh hasil jawaban responden di atas selanjutnya penulis masukan ke dalam tabel rekapitulasi untuk mengetahui jawaban total variabel motivasi dari seluruh responden.

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap motivasi dapat diketahui bahwa total nilai X adalah 1804

**Data Hasil Kuisisioner Variabel Y (Kinerja)**

Penulis mengolah data kuisisioner variabel kinerja berdasarkan hasil jawaban kuisisioner yang telah dijawab oleh 25 responden, yaitu seluruh Karyawan di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta. Hasil pengolahan data tersebut penul-

**1. Kualitas**

lis sajikan dalam bentuk tabel yang berisikan jumlah bobot dan presentase dari setiap pertanyaan berdasarkan masing-masing indikator variabel yang ingin diteliti. Hasil jawaban responden terhadap kinerja di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Kuisisioner</b>							
	<b>1</b>	<b>%</b>	<b>2</b>	<b>%</b>	<b>3</b>	<b>%</b>	<b>4</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	5	20	3	12	6	24	8	32
Setuju	19	76	20	80	18	72	15	60
Kurang Setuju	0	0	1	4	0	0	1	4
Tidak Setuju	1	4	0	0	1	4	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	4	0	0	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kualitas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-1, 76% responden menjawab setuju, dan 80% responden menjawab setuju untuk pernyataan ke-2. Sedangkan untuk pernyataan ke-3, 72% responden menjawab setuju, dan 60% responden menjawab setuju terhadap pernyataan ke-4 dan untuk pernyataan ke-5, 64% responden menjawab setuju.

**2. Kuantitas**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Kuisisioner</b>	
	<b>5</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	5	20
Setuju	18	72
Kurang Setuju	1	4
Tidak Setuju	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kuantitas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan ke-5, 72% responden menjawab setuju terhadap kuantitas.

### 3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian tentang ketepatan waktu bahwa untuk pernyataan ke-8, 80% responden menjawab setuju, dan 44% responden menjawab setuju untuk pernyataan ke-9. Untuk pernyataan ke-10, 56% responden menjawab setuju dan 84% responden menjawab setuju untuk pernyataan ke-11. Sedangkan pernyataan ke-12, 52% responden menjawab setuju.

### 4. Kehadiran

**Tabel 4.11**  
**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kehadiran**

Alternatif Jawaban	Kuisisioner			
	10	%	11	%
Sangat Setuju	10	40	11	44
Setuju	9	36	12	48
Kurang Setuju	5	20	0	0
Tidak Setuju	1	4	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang kehadiran dapat diketahui bahwa untuk pernyataan ke-13, 40% responden menjawab sangat setuju, dan 48% responden menjawab setuju untuk pernyataan ke-15.

### 5. Kemampuan Bekerja Sama

**Tabel 4.12**  
**Hasil Jawaban Responden Kemampuan Bekerja Sama**

Alternatif Jawaban	Kuisisioner	
	12	%
Sangat Setuju	7	28
Setuju	16	64
Kurang Setuju	1	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas tentang bekerja sama dapat diketahui bahwa untuk pernyataan ke-15 64% responden menjawab setuju.

Seluruh hasil jawaban responden di atas selanjutnya penulis masukan ke dalam tabel rekapitulasi untuk mengetahui jawaban total variabel kinerja dari seluruh responden.

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa total nilai Y adalah 1232

### Tabel Penolong

Setelah menjabarkan hasil perolehan jawaban responden yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi, maka pada analisis ini penulis akan menghitung pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik perhitungan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka analisis antara motivasi dan kinerja karyawan dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}N &= 25 \\ \sum X &= 1804 \\ \sum Y &= 1232 \\ \sum XY &= 90292 \\ \sum X^2 &= 132528 \\ \sum Y^2 &= 61974\end{aligned}$$

### **Analisis Variabel Motivasi terhadap Kinerja**

#### **Uji Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, maka penulis menggunakan rumus koefisien korelasi. Hubungan variabel ini bisa positif, negatif atau tidak berhubungan sama sekali.

Jadi dapat diketahui bahwa korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,808. Mengacu pada hasil penelitian pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r$  termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,808 antara motivasi terhadap kinerja.

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_0$  : Tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta.

$H_1$  : Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,005$  maka keputusan  $H_1$  diterima berarti dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI (Persero) Jakarta.

Berdasarkan penelitian *Model Summary* diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar **0,652**. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar **0,652** sama dengan **65,2%**, angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja sebesar **65,2%**. Sedangkan sisanya sebesar **(100%-65,2%=34,8%)** berhubungan dengan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan lain-lain yang masih membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berikut ini adalah rumus perhitungan koefisien determinasi yang menunjukkan persentase hubungan antara motivasi dengan kinerja:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,808)^2 \times 100\%$$

$$= 0,652 \text{ atau } 65,2\%$$

### Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa banyak jumlah perubahan variabel Y (kinerja) jika variabel X (motivasi) dimanipulasi. Maka analisa regresi sederhana:

**Tabel 4.15**  
**Uji Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,806	8,358		2,130	,044
Kinerja	1,103	,168	,808	6,571	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) senilai  $0,000 < 0,005$  maka keputusannya  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan yang signifikan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di bidang Sekretaris Perusahaan pada PT ASABRI Persero Jakarta. Berdasarkan tabel perhitungan SPSS 21 di atas, dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y=a+bX$$

$$Y=17,806+1,103X$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi

Dari regresi tersebut dapat dianalisis bahwa :

1. Konstanta sebesar **17,806** menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja sebesar **17,806**.
2. Koefisien regresi X sebesar **1,103** menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali motivasi perusahaan akan meningkatkan kinerja sebesar **1,103** dan sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar **1,075**. Jadi arah hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif artinya searah.



## V. KESIMPULAN

1. Hasil uji koefisien korelasi antara variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan di dapat  $r$  sebesar 0,808 yang berarti bahwa “sangat kuat” hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji  $t$  tabel dengan  $t$  hitung dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima yang berarti adanya hubungan yang positif dan signifikan.
2. Dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi didapat kesimpulan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Dari hasil Persamaan Regresi dapat diketahui hubungan antara motivasi dengan kinerja  $Y = 17,806 + 1,103X$  persamaan ini menunjukkan, bila motivasi bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) maka  $Y$  (kinerja) sebesar 17,806. Koefisien regresi  $X$  sebesar 1,103 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 1,103 dan sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,103. Jadi arah

hubungan motivasi dengan kinerja adalah positif artinya searah

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, II(1), 133–140. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2989>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228>
- Hamali, A. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Mangkunegara, A. 2015.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.en *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Mustafa, Z. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumen*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiono, P. D. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. 2013. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Ulfa, R., & Shinta, M. R. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur. *Managerial*, 1(1), 71–80. Retrieved from <http://journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/managerial/article/view/15>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. 2017. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2483>
- Widodo, S. 2014. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media.