

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X KANTOR PUSAT JAKARTA

### THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF X COMPANY HEAD OFFICE JAKARTA

Muhammad Dylan Geraldie Wibowo<sup>1</sup> Hani Gita Ayuningtias<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis,  
Universitas Telkom

<sup>1</sup>dylangeraldi@student.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup>hanigita@telkomuniversity.ac.id

#### Abstrak

Motivasi merupakan hal penting untuk seseorang agar semangat dalam menggapai dan melakukan suatu hal, seperti halnya dalam bekerja, motivasi menjadi faktor penting dalam bekerja dan sangat berpengaruh pada kinerja yang dicapai. Jika motivasi tinggi akan sejalan dengan kinerja yang tinggi, hal tersebut berbeda pada karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta, dilihat dari data keterlambatan dan data kinerja perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah namun dengan kinerja yang cukup tinggi.

Penelitian ini dilakukan di kota Jakarta tepatnya pada karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta dengan motivasi sebagai variabel bebas yang terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dan kinerja sebagai variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja Karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta serta bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif PT. X Kantor Pusat yang berada di kota Jakarta yang berjumlah 162 orang, untuk perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebesar 115 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan 4 skala likert, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* sedangkan untuk metode sampling menggunakan metode *convenience*. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian yaitu metode kuantitatif dengan tujuan penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil uji t untuk melihat pengaruh parsial dengan nilai  $T_{hitung}$  motivasi intrinsik (5,073) lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,981 dan motivasi ekstrinsik (1,199) lebih kecil dari  $T_{tabel}$  (1,981), sedangkan untuk melihat pengaruh secara simultan ditunjukkan dengan nilai uji f motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ( $33,069 > F_{tabel}$  (3,077)), dan besaran pengaruh dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 0,371 yang berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja.

**Kata Kunci: motivasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja**

#### Abstract

*Motivation is an important thing for someone to have the spirit on reaching or do something, same goes with working, motivation became an important factor on working and very influential to the performance. if high motivation will go hand in hand with high performance, it doesn't seem to work the same way with employee of X's Company Head Office Jakarta, based on late of attendance data and performance data employee have low motivation, but still having enough performance.*

*This research is done in Jakarta with employee of X's Head Office with motivation as the independent variable that is divided into intrinsic motivation and extrinsic motivation and the performance as the dependent variable. The purpose of this research is to find out how the level of intrinsic motivation, extrinsic motivation and performance of employee of X's Company Head Office Jakarta and to see the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on performance of the employee of X's Company Head Office Jakarta. The population of this research is 162 active employees of X's Company Head Office Jakarta, and 115 were chosen, for determine the number of sample using Slovin formula. The data of this research were collected by quisionair with 4 likert scale. The used technique of this research is non-probability sampling with convenience sampling methods. The analysis methods of this research used is quantitative methods with the type of descriptive research and multiple linear regression analysis.*

*This research shows that intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive significant influence simultaneously on performance of employee of X's Company Head Office Jakarta. while extrinsic motivation doesn't have a partially significant influence on performance. Based on the result of T test which mean to see partially influence with the T value of intrinsic motivation is 5,073 is greater than  $T_{tabel}$  1,981 and T value of extrinsic motivation is 1,199 is smaller than  $T_{table}$  1,981. While to see simultaneously influence use the results of F test of intrinsic motivation and extrinsic motivation (33,068) is greater than  $F_{table}$  (3,077), and to see how much the influence this research used coefficient of determination analysis with the result is 0,371 which mean intrinsic motivation and extrinsic motivation influence by 37,1% on performance of employee of X's Company Head Office Jakarta.*

**Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance**

## 1. Pendahuluan

Perusahaan yang mampu mencapai tujuannya dapat dikatakan sebagai perusahaan yang sukses, terdapat beberapa peran penting dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesan, diantaranya pada sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan bisa lepas dari peran sumber daya manusia [2]. Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan dalam pengelolaan perusahaan. Menurut [11], mengatakan, hal terpenting dalam mengelola organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena perlu ada eksekutor yang baik dalam merealisasikan ide-ide.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dimasa sekarang yaitu sumber daya manusia yang kompeten, memiliki daya saing, dan inovatif [14]. Selain itu, [7] menyatakan, perusahaan sering memberikan predikat karyawan terbaik bagi para karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Sumber daya manusia dengan kinerja tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan memberikan *reward*. Menurut [3] kinerja karyawan yang baik merupakan sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memiliki sumber daya manusia dengan kinerja tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut [12] mengatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu menurut [1] menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Serta menurut Sementara menurut [13] mengatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pemaparan diatas, motivasi menjadi faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. PT. X Kantor Pusat Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggunakan motivasi. Menurut [9] mengatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan hal tersebut akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu motivasi telah dijadikan sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. berdasarkan penjelasan tersebut penting bagi PT. X Kantor Pusat Jakarta untuk menjaga motivasi karyawannya dengan baik, karena akan berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan PT. X Kantor Pusat Jakarta yang bergerak di bidang perbankan. Berikut merupakan data kehadiran dan data penilaian kinerja PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Tabel 1 Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat Hadir	Total Karyawan	Persentase
1.	Juli	70 Karyawan	162 Karyawan	43%
2.	Agustus	74 Karyawan	162 Karyawan	46%
3.	September	52 Karyawan	162 Karyawan	32%
4.	Oktober	53 Karyawan	162 Karyawan	33%
5.	November	65 Karyawan	162 Karyawan	40%
6.	Desember	80 Karyawan	162 Karyawan	49%
Rata-rata		66 Karyawan		41%

Sumber : Data Internal perusahaan yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan tentang angka keterlambatan yang fluktuatif di setiap bulannya. Dengan total 162 karyawan di PT. X Kantor Pusat Jakarta terdapat rata-rata 66 karyawan yang terlambat bekerja dengan tingkat persentase rata-rata 41% karyawan yang terlambat setiap bulannya, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, keterlambatan yang terdapat pada perusahaan memang cukup tinggi yang menandakan bahwa tingkat motivasi yang ada pada karyawan rendah.

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan

Periode	Jumlah Karyawan	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup	Rendah	Sangat Rendah	Rata-Rata Kinerja Per Tahun
		4,5-5	3,5-4,49	2,5-3,49	1,5-2,49	< 1,5	
2017	158	4	42	88	24	0	3,16
2018	161	0	58	93	10	0	3,30
2019	162	5	47	92	19	0	3,23
Rata-Rata Kinerja				3,23			

Sumber : Data Internal perusahaan yang telah diolah (2020)

Hasil yang didapatkan pada Tabel 2 tentang data kinerja PT. X Kantor Pusat Jakarta, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kinerja yang didapatkan berada pada kategori cukup. Kinerja yang dihasilkan tiap tahun fluktuatif, namun dari rata-rata kinerja per tahun tetap berada di kategori cukup yaitu pada tahun 2017 sebesar 3,16, pada 2018 sebesar 3,30, dan pada tahun 2019 sebesar 3,23 dan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber dari PT. X Kantor Pusat Jakarta, menyebutkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan, namun karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja, sehingga hasil dari penilaian menunjukkan kinerja mereka berada pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta belum maksimal dan harus ditingkatkan.

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Motivasi

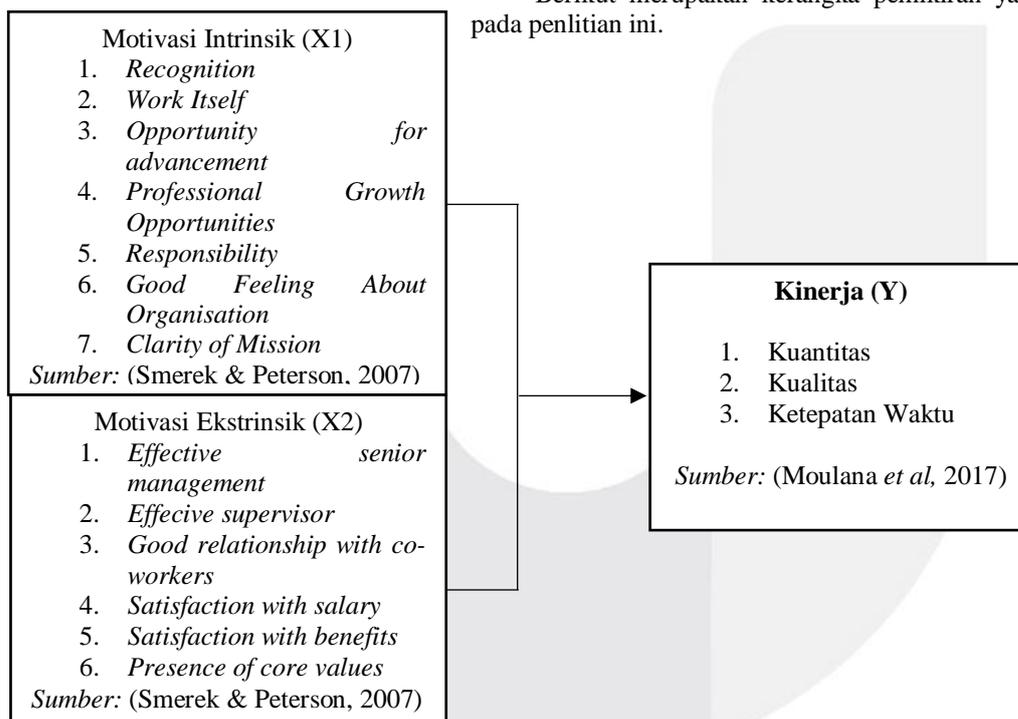
Menurut [4] motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Selain itu menurut [15] mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif maupun negatif, untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Pengertian motivasi lainnya menurut [6] adalah serangkaian kekuatan yang mengarahkan orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Selain itu motivasi memiliki beberapa tipe yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. [5] Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari kesenangan yang didapatkan oleh seseorang dari melakukan pekerjaan atau tugas. [5] motivasi ekstrinsik adalah faktor pemuas yang berasal dari luar pekerjaan dan dapat mendorong seseorang. Motivasi intrinsik terdiri dari beberapa dimensi [17] *Recognition, Work Itself, Opportunity for Advancement, Professional Growth Opportunities, Responsibility, Good Feelings about Organization, Clarity of Mission*. Menurut [17] motivasi ekstrinsik juga terdiri dari beberapa dimensi *hygiene factor* atau faktor ekstrinsik yang terdiri dari *Effective Senior Management, Effective Supervisor, Good Relationships with Co-Workers, Satisfaction with Salary, Satisfaction with Benefits, Presence of Core Values*

### 2.2 Kinerja

Menurut [16] mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Selain itu menurut [15] kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi di tempat seseorang bekerja. [8] Kinerja merupakan serangkaian perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat tiga dimensi kinerja dalam penelitian ini antara lain [10] adalah kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai, kedua kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan, dan terakhir ketepatan waktu, yaitu sesuai dan tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data yang telah diolah, 2020

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta

H2 : Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta

H3: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan aktif PT. X Kantor Pusat yang berada di kota Jakarta yang berjumlah 162 orang, untuk perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebesar 115 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan 4 skala likert, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* sedangkan untuk metode sampling menggunakan metode *sampling convenience*.

#### 3.1 Teknik Analisis

Untuk teknik analisis yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik atau kuantitatif deskriptif. [18] Teknik analisis statistik atau kuantitatif deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang generalisasi atau berlaku untuk umum. Teknik analisis kuantitatif deskriptif digunakan untuk melihat distribusi frekuensi, rata-rata, nilai maksimum dan minimum yang didapatkan dari hasil tanggapan responden menggunakan kuesioner.

#### 3.2 Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel, kuesioner terdiri dari 35 pertanyaan dengan 4 skala likert yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan yaitu motivasi intrinsik sebesar 0,901, motivasi ekstrinsik sebesar 0,904, dan kinerja sebesar 0,899. Pengujian pada penelitian ini menggunakan aplikasi komputer IBM SPSS versi 20. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah motivasi yang terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil tanggapan yang didapat menjelaskan tentang motivasi intrinsik yang telah disebar kepada 115 karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta, menunjukkan bahwa tanggapan dengan nilai tertinggi berada pada dimensi *Good Feeling About Organization* pada nomor item 12, yang memiliki persentase sebesar 85,7%. Sedangkan tanggapan dengan nilai terendah yaitu berada pada dimensi *Work Itself* pada nomor item 3, yang memiliki persentase sebesar 68,9%. Motivasi intrinsik yang ada pada karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta berada pada kategori tinggi yaitu 78,7%. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang motivasi ekstrinsik, item yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu nomor item 25 yang berada pada dimensi *Presence of Core Values* dengan persentase sebesar 83,5%. Selain itu nomor item dengan nilai skor terendah yaitu nomor item 22 yang berada pada dimensi *Satisfaction with Salary* dengan persentase sebesar 58,5%. Untuk rata-rata hasil tanggapan responden tentang motivasi ekstrinsik termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 74,6%. Namun hasil tanggapan pada dimensi *Satisfaction with Salary* masih rendah, dilihat dari kedua nomor item yaitu nomor item 21 dan 22 mendapatkan persentase sebesar 60,0% dan 58,5% yang berada di kategori rendah.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja, item yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu nomor item 27 yang berada pada dimensi kuantitas dengan persentase sebesar 81,7%. Selain itu nomor item dengan nilai skor terendah yaitu nomor item 32 yang berada pada dimensi ketepatan waktu dan nomor item 28 yang berada pada dimensi kuantitas dengan persentase yang sama sebesar 79,8%. Untuk rata-rata hasil tanggapan mengenai kinerja berada pada kategori tinggi yaitu 80,5%. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta sudah baik.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Berdasarkan perhitungan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,101 > 0,05$  maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal. Pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *glesjer* mendapatkan nilai signifikansi variabel independen motivasi intrinsik  $0,243 > 0,05$  dan hasil signifikansi variabel independen motivasi ekstrinsik sebesar  $0,082 > 0,05$ . Maka dari itu hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glesjer* membuktikan bahwa data yang ada pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian linearitas menggunakan *test for linearity* yang mendapatkan hasil dari signifikansi *linearity* motivasi intrinsik  $0,00 < 0,05$  dan motivasi ekstrinsik yaitu  $0,00 < 0,05$  dan dinyatakan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,407	1,743		3,102	,002
	Motivasi Intrinsik	,241	,047	,519	5,073	,000
	Motivasi Ekstrinsik	,062	,052	,123	1,199	,233

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,407 memiliki arti jika motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik bernilai nol (0) satuan dan tidak ada perubahan maka kinerja akan bernilai 5,407.
2. Koefisien regresi motivasi intrinsik sebesar 0,241 dan bernilai positif, maka berarti setiap kenaikan motivasi intrinsik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,241 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi ekstrinsik sebesar 0,062 dan bernilai positif, maka berarti bila terjadi kenaikan satu satuan pada motivasi ekstrinsik maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja sebesar 0,062 satuan.

Penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4 Uji Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,609 <sup>a</sup>	,371	,360	2,88778	,371	33,068	2	112	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4 diatas maka dapat disimpulkan nilai korelasi antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja sebesar 0,609 yang lebih mendekati angka satu, dan dapat diartikan kedua variabel independen memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel dependen. Selain itu dapat menggunakan cara lain dengan melihat nilai signifikansi *F change* sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan memiliki korelasi terhadap kinerja.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, variabel dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tabel 5 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,407	1,743		3,102	,002
	Motivasi Intrinsik	,241	,047	,519	5,073	,000
	Motivasi Ekstrinsik	,062	,052	,123	1,199	,233

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah responden sebesar 115 orang, maka hasil perhitungan untuk mencari  $T_{tabel}$  yaitu  $Sig=0,05/2=0,025$  dan  $115-2-1=112$  dan hasil  $T_{tabel}$  adalah 1,981, didapatkan hasil  $T_{hitung}$  motivasi intrinsik  $5,073 > 1,981 T_{tabel}$ , dan berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta. nilai  $T_{hitung}$  motivasi intrinsik  $1,199 < 1,981 T_{tabel}$ , dan berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,233 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, variabel dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tabel 6 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551,522	2	275,761	33,068	,000 <sup>b</sup>
	Residual	933,996	112	8,339		
	Total	1485,518	114			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

$F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah  $(3-1);(115-2-1)$  dan didapatkan nilai sebesar 3,077 dengan  $F_{hitung}$  sebesar 33,068. Berdasarkan hal tersebut berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,068 > 3,077$  dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 <sup>a</sup>	,371	,360	2,88778
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas nilai koefisien determinasi adalah  $0,609^2 \times 100\% = 37,1\%$ . Hal ini dapat diartikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta, dan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta”, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi intrinsik pada PT. X Kantor Pusat Jakarta tinggi, yaitu pada kategori tinggi sebesar 78,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta memiliki motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti halnya karyawan memiliki rasa peduli dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.
2. Motivasi ekstrinsik berada pada kategori tinggi sebesar 74,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup berhasil dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan, seperti halnya karyawan termotivasi dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang sedang dikerjakan, namun ada dimensi yang mendapatkan nilai rendah yaitu *Satisfaction with Salary*.
3. Tingkat kinerja pada PT. X Kantor Pusat Jakarta berada pada kategori tinggi sebesar 80,5%. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dan mampu meningkatkan kemampuan pada saat bekerja.
4. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  motivasi lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $33,068 > 3,077$ .
5. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta, yang dapat dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu motivasi intrinsik sebesar  $T_{hitung} 4,246 > 1,975$   $T_{tabel}$ , namun untuk motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta berdasarkan uji t motivasi ekstrinsik sebesar  $T_{hitung} 1,199 > 1,981$   $T_{tabel}$ .

## Referensi

- [1]. Akter, N., & Husain, M.M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. Vol. 4 (8), 103-116, <http://www.ijetmas.com/admin/resources/project/paper/f20160818147157666>.
- [2]. Alamsyah, I.E. (2019). Sumber Daya Manusia Unggul, Aset Bagi Negara. [online]. <https://republika.co.id/berita/pzvgwz349/sumber-daya-manusia-unggul-aset-bagi-negara>. [12 Januari 2020].
- [3]. Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10 (2), 119-127, <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>.
- [4]. Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5]. Dessler, Gary. (2016). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. United State of America: Pearson Education
- [6]. Griffin, R.W., Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations Eleventh Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- [7]. Ika, Aprillia. (2018). Punya 6 Hal Ini Menandakan Anda Itu Karyawan Terbaik. [online]. <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/30/093000426/punya-6-hal-ini-menandakan-anda-itu-karyawan-terbaik?page=all>. [12 Januari 2020].
- [8]. Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2013). *Organizational Behavior and Management Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- [9]. Luthfi, R.I., Susilo, H., & Riza, M.F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 (1), 1-8, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/53>.
- [10]. Moulana, F., Sunuharyo, B.S., Utami, H.N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk

- Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44 (1), 178-185, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1743>.
- [11]. Nasrullah, Akfa. (2019). Menteri Eko Bicara Pentingnya Peningkatan Kualitas SDM. [online]. <https://news.detik.com/berita/d-4665873/menteri-eko-bicara-pentingnya-peningkatan-kualitas-sdm>. [12 Januari 2020].
- [12]. Pang, K., & Lu, C.S. (2017). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*. Vol. 3 (1), 36-52, <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>.
- [13]. Putri, E.M., Ekowati, V.M., Supriyanto, A.S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - Granthaalayah*. Vol. 7 (4), 132-140, DOI: 10.5281/zenodo.2653144.
- [14]. Reza. (2018). Praktisi SDM Perlu Antisipasi Perkembangan Teknologi Digital. [online]. <https://www.liputan6.com/news/read/3356996/praktisi-sdm-perlu-antisipasi-perkembangan-teknologi-digital>. [12 Januari 2020].
- [15]. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [16]. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17]. Smerek, Ryan, E., & Peterson, Marvin. (2007) Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*. Vol. 48 (2), 229-250, DOI: 10.1007/s11162-006-9042-3.
- [18]. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

