
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. VERTIKA TECHNOLOGIES NUSANTARA JAKARTA

Syifa Zhein Ramadhanty
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
syifazheinramadhanty@gmail.com

Jakfar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
jakfar1@gmail.com

INFO NASKAH

Diterima : 7 Oktober 2025
Direvisi : 21 Oktober 2025
Diterbitkan : 6 November 2025

ABSTRAK

Abstract: PT. Vertika Technologies Nusantara (Rey) adalah perusahaan platform teknologi asuransi kesehatan, jiwa dan penyakit kritis berbasis aplikasi dengan integrasi *end-to-end* dalam sebuah ekosistem layanan kesehatan dan *wellness digital*. Rey menyakini pegawai adalah pilar utama yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja yang perlu dikembangkan secara keberlanjutan. Sehingga diperlukan adanya pemberian motivasi yang sesuai. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta. Data di peroleh dari hasil pengumpulan kuesioner yang diajukan pada 36 responden. Analisis data menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian membuktikan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat dari hasil uji T hitung $> T$ tabel ($5.875 > 2.032$). Hasil koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai (r) 0,710 yang menunjukkan pengaruh “kuat” antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Sementara hasil analisa koefisien determinasi (0,504) yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini menunjukkan adanya persaingan yang semakin meningkat ke arah penguasaan pasar secara luas. Salah satu langkah yang di lakukan untuk memenangkan persaingan yakni melalui peningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat berjalan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi maupun perusahaan akan

bergantung pada kinerja karyawan karena maju atau mundurnya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawannya.

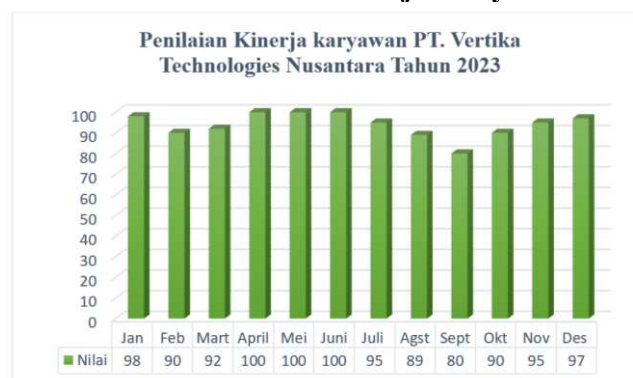
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Menurut Samsudin (2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pada umumnya, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental). Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Akan tetapi saat tidak terpenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam dibidang pelayanan kesehatan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta, berdasarkan pernyataan dari Koordinator Human Resource Development PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta, bahwa tingkat kinerja karyawan berkisaran 80% tergolong baik. Namun di sisi lain masih ada 20% tingkat kinerja karyawan yang masih kurang bagus. Itu artinya terdapat 20% kinerja karyawan yang mana belum mencapai standar perusahaan.

Hal ini di sebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang berakibat terhadap menurunnya kesadaran diri para pekerja dalam berperilaku disiplin. Seperti terlambat datang, absen, terlalu banyak mengobrol dan main *handphone*, izin pulang tidak sesuai jam kerja, kurangnya tingkat ketelitian dan menurunnya nilai kejujuran karyawan yang menimbulkan rendahnya rasa nyaman dalam lingkungan bekerja dan penurunan produktivitas karyawan. Salah satunya tergambar dalam grafik penilaian kinerja karyawan tahun 2023 berikut ini:

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan



Berdasarkan pemaparan grafik penilaian kinerja karyawan PT. Vertika Technologies Nusantara, Jakarta Tahun 2023. Tingkat penilaian kinerja dalam kurun satu tahun sangat fluktuatif (mengalami perubahan). Penilaian kinerja para karyawan pernah mencapai 100% pada April, Mei, Juni dikarenakan peminatan yang tinggi. Selebihnya penilaian kinerja tergolong fluktuatif terlebih pada bulan Agustus sebesar 89% dan mengalami penurunan

kembali mencapai 80% dibulan September. Penilaian kinerja karyawan yang rendah menandakan adanya penurunan produktivitas kinerja karyawan, sehingga keadaan ini menggambarkan adanya tantangan bagi perusahaan dalam memonitoring *performance* kinerja karyawan pada *daily* basis guna untuk memantau *result* (hasil pekerjaan) para pegawai.

Untuk itu dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan tercapainya motivasi kerja dan penilaian kinerja yang optimal serta tujuan organisasi telah direalisasi secara tepat pastinya akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap loyalitas mereka dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan penelitian adalah untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja Pegawai

Secara teoritis beberapa ahli mendeskripsikan kinerja pegawai, sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2005:94), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mengemukakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Moehariono (2012:95), yang mendefinisikan bahwa kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai pada priode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2006:260), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya sendiri tanpa perlu diawasi dan tidak menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan dari orang lain.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

c. Motivasi Kerja

Secara teoritis beberapa ahli mendeskripsikan motivasi kerja, sebagai berikut:

Menurut Sudirman (2006:73) Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Mulyasa (2003:73) Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Sardiman (2007:73) Menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943-1970), dimensi dan indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup yang dapat dilihat dari indikatornya penyediaannya sarana dan prasarana serta pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan keamanan
Kebutuhan manusia akan rasa aman dalam bekerja adanya keselamatan dan keamanan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan kelompok
Kebutuhan manusia tentang penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dan penyesuaian diri dalam kerja berkelompok.
4. Kebutuhan penghargaan
Adanya pemberian penghargaan serta memberikan perhatian serta dorongan dan penyampaian ide yang diterima.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan perkerjaan dengan baik.

e. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh penulis berdasarkan tinjauan pustaka, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait. Kerangka pemikiran ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diangkat. Berikut kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh peneliti :

Kerangka berpikir



f. Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulis Tyastuti (2007:137) hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka perumusan hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. $H_0; \rho = 0$, diduga *tidak terdapat* pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta.
2. $H_1; \rho \neq 0$, diduga *terdapat* pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian terdiri dari variabel bebas (*Independent Variabel*) yakni motivasi kerja (x) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*) yakni kinerja pegawai (y). Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta yang berjumlah 36 responden. Penelitian menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh dari wawancara dan hasil pengumpulan kuesioner yang di ajukan kepada responden dengan hitungan skala likert. Data sekunder diperoleh dari profil Perusahaan dan Studi literature (*Library Research*) dengan cara mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan topik permasalahan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan berbagai pengujian di antaranya uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi (r^2) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jenis kelamin responden

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	38.9	38.9	38.9
	Perempuan	22	61.1	61.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Identitas jenis kelamin responden diketahui bahwa dari 36 orang responden, sebanyak 14 orang (38,9%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 22 orang (61,1%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden pada PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Usia responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	33	91.7	91.7	91.7
	26-30 tahun	1	2.8	2.8	94.4
	31-35 tahun	1	2.8	2.8	97.2
	>36 tahun	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Identitas responden berdasarkan usia, diketahui dari 36 orang responden, sebanyak 33 orang (91,7%) berusia 21-25 tahun, sebanyak 1 orang (2,8%) berusia 26-30 tahun, sebanyak 1 orang (2,8%) berusia 31-35 tahun dan 1 orang (2,8%) berusia >36 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta berusia tahun 21-25 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	12	33.3	33.3	33.3
	Diploma III	3	8.3	8.3	41.7
	Strata I	20	55.6	55.6	97.2
	Strata II	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Identitas responden berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa dari 36 orang responden sebanyak 12 orang (33,3%) yang bekerja pada PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta berpendidikan SMA/SMK/Sederajat, sebanyak 3 orang (8,3%) berpendidikan Diploma III,

sebanyak 20 orang (55,6%) berpendidikan Strata I dan sebanyak 1 orang (2,8%) berpendidikan Strata II. Sehingga dapat di simpulkan bahwa sebagian besar dari responden yang bekerja pada PT. Vertika Technologies Nusantara Jakarta berpendidikan Strata I.

Selanjutnya berikut adalah hasil dari analisis data:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Menurut Arikunto (2002:144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (kuesioner). Skor butir kuesioner berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r tabel dengan jumlah sampel (n=36) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka didapat pada tabel standar atau patokan nilai r tabel = 0,320 yang berarti berlaku ketentuan apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu pun sebaliknya. Berikut hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan variabel motivasi kerja (X):

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X)

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi kerja (X)

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,527	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,526	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,397	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,425	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,523	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,657	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,505	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,605	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,644	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,416	0,320	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (X) menggunakan perhitungan SPSS 25.0, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua butir pertanyaan lebih besar dibanding dengan r tabel (r hitung > r tabel), maka berlaku ketentuan bahwa semua pertanyaan butir 1 sampai dengan butir 10 dikatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja ialah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Menurut Priyatno (2013:30) variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai croback Alpha > dari 0,60. Nilai hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X) menggunakan Cronbach Alpha sebesar 0,833 seperti pada tabel di atas. Nilai ini lebih besar dari nilai 0,60, yang berarti nilai tersebut sangat baik atau dapat diasumsikan sangat reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Menurut Arikunto (2002:144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (kuesioner). Skor butir kuesioner berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r tabel dengan jumlah sampel (n=36) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka didapat pada tabel standar atau patokan

nilai r tabel = 0,320 yang berarti berlaku ketentuan apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu pun sebaliknya. Berikut hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y):

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,532	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,746	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,707	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,486	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,405	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,622	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,495	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,528	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,605	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,581	0,320	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan perhitungan SPSS 25.0, dapat dilihat nilai r hitung dari semua butir pertanyaan lebih besar dibanding dengan r tabel (r hitung > r tabel), maka berlaku ketentuan bahwa semua pertanyaan butir 1 sampai dengan butir 10 dikatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Menurut Priyatno (2013:30) variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > dari 0,60. Nilai hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan Cronbach Alpha sebesar 0,859 seperti pada tabel di atas. Nilai ini lebih besar dari nilai 0,60, yang berarti nilai tersebut sangat baik atau dapat diasumsikan sangat reliabel.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah hubungan secara linier antara variabel X dan variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai apakah positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.373	5.135		2.604	.014
	Motivasi Kerja	.697	.119	.710	5.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi untuk variabel motivasi
- X : Motivasi

Dengan demikian maka diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 13,373 + 0,697X$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier sederhana, maka dapat dianalisis sebagai berikut ini :

- ☐ 13,373 adalah nilai konstanta yang apabila jika motivasi kerja sebesar 0 maka kinerja pegawai sebesar 13,373
- ☐ 0,697 adalah nilai koefisien regresi dari motivasi kerja berarti jika peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,697

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau keeratan hubungan antar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Verika Technologies Nusantara Jakarta

Nilai Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Interpretasi Koefisien Nilai r X dan Y

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) Motivasi Kerja dengan variabel (Y) Kinerja Pegawai yang menghasilkan angka 0,710 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan angka lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel (X) Motivasi Kerja dengan variabel (Y) Kinerja Pegawai memiliki tingkat pengaruh yang “kuat”.

e. Analisis Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan kecocokan antara kedua variabel atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	3.362

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Perolehan nilai R² dapat diketahui kontribusi pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,504 atau 50,4% maka menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Sedangkan sisanya 49,6% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel motivasi.

f. Pengujian Hipotesis – Uji T

Uji T adalah pengujian koefisien parsial individual yang di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.373	5.135		2.604	.014
	Motivasi Kerja	.697	.119	.710	5.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan t hitung sebesar 5,875 dan p value (sig) 0,000 yang di bawah ($\alpha=5\%$) atau 0,05 artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbandingan hasil uji t_{hitung} dengan t_{tabel} :

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t (\alpha : df = n-2) \\ \alpha = 5\% &= t (0,05 : df = 36 - 2) \\ &= 0,05 : 34 \\ &= 2.032 \end{aligned}$$

(t tabel signifikan 0,05 dan $df = 34$)

Oleh karena t hitung > t tabel ($5.875 > 2.032$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan hasil nilai signifikan menggunakan program SPSS di dapat sebesar $0,000 < 0,05$ maka berlaku ketentuan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Vertika Technologies Nusantara di Jakarta dapat di ambil kesimpulan bahwa, penelitian membuktikan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan dengan hasil uji T hitung > t tabel ($5.875 > 2.032$). Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai (r) sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat pengaruh “kuat”. Sementara hasil analisa koefisien determinasi sebesar (0,504) yang berarti pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Vertika Technologies Nusantara di Jakarta sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% di pengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

Berdasarkan hasil angket kuesioner yang telah di isi responden, maka saran yang dapat penulis sampaikan yaitu:

Dalam memotivasi para karyawan, perusahaan hendaknya menyediakan peralatan yang memadai dalam menunjang pekerjaan, mempertahankan dan meningkatkan kualitas jaminan kesehatan untuk karyawan, menciptakan suasana kerja yang aman dan harmonis antara sesama karyawan dan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan serta kesempatan untuk mengembangkan keahlian (potensi) yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan karenanya hal tersebut akan mempengaruhi cara kerja karyawan secara mandiri, apabila telah dapat terpenuhi karyawan bekerja secara mandiri maka akan meningkatkan nilai perolehan tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai standarisasi perusahaan.

Tak hanya itu dimungkinkan adanya tambahan insentif ataupun bonus kepada karyawan yang menghasilkan kinerja dengan baik dapat meningkatkan semangat bekerja yang berdampak kepada hasil produktivitas karyawan, sehingga semua itu diharapkan agar dapat memenuhi kesejahteraan karyawan dan kepentingan perusahaan.

RUJUKAN PUSTAKA

Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.

Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

- Dimiyati, Mudjiono, (2002), *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Hasibuan, Malayu, (2007), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indiati, E. A., Jakfar, J, (2023), *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba Jakarta*, *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(06).
- Klarisa, S., Jakfar, J, (2023), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta*, *AKUNTANSI* 45, 4(2), 148-159.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, A.V. Hubeis, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, (2008), *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Bogor.
- Moheriono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitasari, Rizka Afrisalia, (2012), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus*, E-Jurnal Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, (2011), *Perilaku Organisasi*, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo.
- Runtuwene, Fricilia, (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*, E-Jurnal Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Sanjaya, Rido, (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*, E-Jurnal UIN Raden Intan Lampung.
- Saputri, M. Y., Jakfar, J, (2023), *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Sucofindo Bagian SBU Mineral*, *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 134-146.
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed), Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Budi dan Waridin, (2006), *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*, Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol 2, No.2, Hal: 181-198.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry, (2005), *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum, (2000), *(Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Surabaya: SMMAS.