

# ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA KENCANA SAMUDRA

NURHAYATI

INSTITUT AZ-ZUHRA

Jln. Melati No.16,Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru, Riau 28266

E-mail : [nurhayati@institutazzuhra.ac.id](mailto:nurhayati@institutazzuhra.ac.id)

Submit: 12 Juni 2024

Review: 10 Juli 2024

Publish: 26 Juli 2024

\*) Korespondensi

**Abstract:** Good quality human resources are very important for a company because it is a very common need for every company. This research uses a survey method using primary data obtained from questionnaires. The types of data used in this study are quantitative data and qualitative data. The results showed that work motivation was quite good, this can be seen from the responses of respondents at PT Alfa Kencana Samudra as many as 26 respondents based on this recapitulation, it can be concluded that the variable dimensions of physiological needs on work motivation at PT Alfa Kencana. This proves that PT Alfa Kencana Samudra has fulfilled the five needs of employees in the theory of needs put forward by Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) so that it can be concluded that employees are motivated to work.

**Keywords:** *Motivation, Work*

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

PT. Alfa Kencana Samudra yang berkedudukan atau berkantor pusat di kabupaten Indragiri Hulu Rengat. Perseroan ini membuka cabang atau perwakilan di tempat lain, baik di dalam atau diluar wilayah Republik Indonesia. Berikut adalah jumlah karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra. Berikut adalah jumlah karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra.

Tabel. 1 Jumlah Karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra

No	Bagian	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Marketing	Pemasaran	4
2	Keuangan	Pengelolaan keuangan perusahaan	1
3	Pengawas TB	Orang yang bertugas sebagai pengawas pengecekan dan bagian perawatan perkapalan perusahaan	2
4	PengawasTK	Bertugas sebagai pengawas atau pengecekan BARGE (bak muat atau tempat mengisi muatan)	2
5	Supervisor	bertugas Mengecek muatan kapan dan mengawasi jalan serta proses bongkar muat dikapal	2
6	Kabag. Acct	Bertanggung jawab tentang keuangan perusahaan dan termasuk pembagian penggajian anak buah kapal	1
7	Accounting	Admin pelayanan perusahaan	1
8	Ops. Kantor	Bertanggung jawab dibagian operasional lap kantor	2
9	KTU	Kepala tata usaha perusahaan	1
10	Adm. Pelayaran	Bertugas sebagai administrasi di bagian perkapalan perusahaan	3
11	Adm. Perpajakan	Bertugas untuk tanggung jawab atas perpajakan perusahaan	2

12	Adm. TU	Bagian administrasi di tata usaha perusahaan	3
13	Mekanik	Bertanggung jawab di bagian elektrik perusahaan permesinan serta termasuk di bagian permesinan kapal bongkar muat	2
Jumlah			26

Sumber: Data di Olah 2019

Manajemen kerja yang diterapkan oleh perusahaan terkait yaitu PT. Alfa Kencana Samudra masih belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk organisasi yang didukung oleh motivasi. Dari pengamatan sementara untuk mewujudkan visi dan misi PT. Alfa Kencana Samudra perlu dilakukan tinjauan yang lebih mendalam terhadap sumber daya manusia yang ada dalam PT. Alfa Kencana Samudra itu sendiri.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di kota Rengat tepatnya pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat yang terletak di Jalan. Sultan Ibrahim No: 8D RT.017 RW.006, Kampung Besar Kota Rengat, Indragiri Hulu, Riau, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat yang dikantor berjumlahnya 26 orang. Untuk pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi menjadi sampel.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Alfa Kencana Samudra dalam bentuk angka-angka yang perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini. Dan (b) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Alfa Kencana Samudra dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini.

## HASIL

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para

responden yang merupakan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 26 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	19	73,1
2	Perempuan	7	26,9
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	14	53,85
2	30 s.d 39	9	34,61
3	40 s.d 49	3	11,54
4	>50	-	0
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seseorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	21	80,77
2	D3	5	19,23
3	SMA	-	-

4	SMP	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Variabel	Singkatan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	P1	0,807	0,388	Valid
	P2	0,675	0,388	Valid
	P3	0,560	0,388	Valid
	P4	0,836	0,388	Valid
	P5	0,675	0,388	Valid
	P6	0,629	0,388	Valid
	P7	0,631	0,388	Valid
	P8	0,697	0,388	Valid
	P9	0,564	0,388	Valid
	P10	0,541	0,388	Valid
	P11	0,596	0,388	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butiran-butiran pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

**Hasil Uji Reabilitas Data**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas reliabilitas	Ket
1	Motivasi Kerja	0,760	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

**Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kebutuhan Fisiologi Motivasi Kerja.**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		S	S	C	K	ST	
1	Saya merasa kebutuhan pangan saya sudah terpenuhi lama saya	12	13	1	-	-	

	bekerja pada PT. Alfa Kencana.						
2	Saya merasa bahwa kebutuhan sandang sudah terpenuhi lama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana.	8	15	3	-	-	
3	Saya merasa kebutuhan pangan yang wajar sudah dapat terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana.	14	11	1	-	-	
<b>Jumlah</b>		34	39	5	-	-	78
<b>Skor</b>		170	156	55	-	-	341

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan pada rekapitulasi maka dapat disimpulkan variabel dimensi kebutuhan fisiologimotivasi kerja pada PT. Alfa Kencana.bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 341 berada pada kategori sangat baik 327,6- 390.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kebutuhan Rasa Aman Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	K	ST	
1	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari	12	13	1	-	-	

	PT. Alfa Kencana.						
2	Saya bekerja pada PT. Alfa Kencana merasa tenang karena terjamin kehidupan saya di hari tua.	8	16	2	-	-	
<b>Jumlah</b>		20	29	3	-	-	52
<b>Skor</b>		10	11	9	-	-	225
		0	6				

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel maka dapat disimpulkan variabel dimensi kebutuhan rasa aman motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 225 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260.

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kebutuhan Sosial Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Saya merasa senang karena karyawan PT. Alfa Kencana bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	1	13	1	-	-	
2	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan pada	7	16	3	-	-	

	PT. Alfa Kencana						
<b>Jumlah</b>		1	29	4	-	-	52
<b>Skor</b>		9	11	1	-	-	223
		5	6	2			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel maka dapat disimpulkan variabel dimensi kebutuhan sosial motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 223 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260.

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kebutuhan Kehormatan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di akui oleh atasan pada PT. Alfa Kencana.	1	13	3	-	-	
2	Saya merasa senangmen dapat pujian setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik PT. Alfa Kencana.	8	16	2	-	-	
<b>Jumlah</b>		1	29	5	-	-	52
<b>Skor</b>		9	11	1	-	-	121
		0	6	5			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel maka dapat disimpulkan variabel dimensi kebutuhan kehormatan motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 121 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	PT. Alfa Kencana memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	9	15	2	-	-	
2	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Alfa Kencana.	11	14	1	-	-	
<b>Jumlah</b>		20	29	3	-	-	52
<b>Skor</b>		100	116	9	-	-	125

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel maka dapat disimpulkan variabel pada dimensi kebutuhan aktualisasi motivasi kerja PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 125 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260.

**PEMBAHASAN**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan setiap individu harus memiliki tanggung jawab yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan yang tidak di inginkan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan harus memberikan Lima kebutuhan karyawan PT. Alfa Kencana sudah memenuhinya dapat dilihat dari tanggapan

responden mengenai kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan kehormatan, kebutuhan aktualisasikan diri. Kebutuhan fisiologi sebagai kebutuhan untuk individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal. Kebutuhan rasa aman kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lainnya. Kebutuhan social yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain Kebutuhan kehormatan kebutuhan akan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierrarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja sudah cukup baik hal ini bisa dihat dari tanggapan responden PT. Alfa Kencana Samudra sebanyak 26 responden berdasarkan pada rekapitulasi maka dapat disimpulkan variabel dimensi kebutuhan fisiologi motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 341 berada pada kategori sangat baik 327,6- 390, variabel dimensi kebutuhan rasa aman motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 225 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260, variabel dimensi kebutuhan sosial motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 223 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260, variabel dimensi kebutuhan kehormatan

motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 121 berada pada kategori sangat baik 218,4 - 260 dan variabel pada dimensi kebutuhan aktualisasi motivasi kerja PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 125 berada pada kategori sangat baik 218,4- 260. Hal ini membuktikan PT. Alfa Kencana Samudra sudah memenuhi lima kebutuhan karyawan teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow (Mangkunegara,2005) jadi dapat disimpulkan karyawan sudah termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2003:95) Bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencaapi kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi harus memiliki usaha yang maksimal. Dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan yang mendasari periakunaya

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik dimensi kebutuhan fisiologi motivasi kerja

pada PT. Alfa Kencana bahwa criteria penilaian dalam kategori sangat baik pada variabel dimensi kebutuhan rasa aman, dimensi kebutuhan sosial, dimensi kebutuhan kehormatan dimensi kebutuhan aktualisasi

2. Karyawan PT. Alfa Kencana sudah termotivasi dalam berkerja karena lima kebutuhan karyawan PT. Alfa Kencana hamper semuanya terpenuhi dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan kehormata, kebutuhan aktualisasikan diri.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Jilid 2*. Indeks. Jakarta
- Idayati, Irma. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Adminika Volume 3. No.1 Januari-Juni 2017
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Edisi Revisi*. URPres.Pekanbaru.
- Jackson. Susen E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengellaan Sember Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemb Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000
- Marthis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah

- Diana Angelinca. Salemba Empat.  
Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6 Buku 2*. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta
- Seftiani, Yessi. Gimin. Trisnawati, Fenny. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta,