



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta

The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Ivonesia Data Solutions, Jakarta

^{1*)} **Siti Fattimah**

Universitas Jayabaya, Indonesia

Email: Sitifattimah13@gmail.com

Correspondence: Siti Fattimah

DOI:

10.59141/comserva.v4i7.2700

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 47 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis korelasi determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t. Hasil regresi linear sederhana yaitu $\hat{Y} = 120,695 + 0,767 X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 120,695 menyatakan, jika pengaruh motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta nilainya sebesar 120,695. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,767 berarti, jika pengaruh motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta meningkat sebesar 0,767. Semakin baik penerapan motivasi perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $6,067 > t$ tabel 2,014. Ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Saran dalam penelitian ini untuk PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta adalah perusahaan perlu perkuat program motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses pengembangan dan evaluasi.

Kata kunci: motivasi, kinerja karyawan, karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out whether motivation affects employee performance at PT. Ivonesia Data Solution, Jakarta. The method used in this study is a quantitative method with data collection through questionnaires. The sample used in this study was 47 respondents. The data analysis techniques in this study are validity test, reliability test, correlation coefficient analysis, determination correlation analysis, simple linear regression analysis, and t-test. The result of a simple linear regression is $\hat{Y} = 120.695 + 0.767 X$. From the regression equation, it can be seen that the constant (a) of 120.695 states, if the influence of motivation is 0, then the performance of employees at PT. Ivonesia Data Solution, Jakarta has a value of 120,695. The motivation regression coefficient of 0.767 means, if the influence of motivation increases by 1 unit, then the performance of employees at PT. Ivonesia Data Solutions, Jakarta increased by 0.767. The better the implementation of company motivation, the better the performance of employees will increase. The results of the study showed a significant value of 0.000 which showed that the value was smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the t-value was $6.067 > t$ table 2.014. This suggests the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Suggestions in this study for PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta is a company that needs to strengthen its motivation program to increase job satisfaction

and the company needs to involve employees in the development and evaluation process.

Keywords: *employee motivation, employee performance, employee*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada ketersediaan teknologi atau modal. Unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan mempunyai potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil memajukan perusahaan, maka keuntungan yang diraih akan ditanggung bersama oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, kesuksesan merupakan perwujudan potensi diri dan peluang pemenuhan kebutuhan hidup. Sebaliknya bagi dunia usaha, kesuksesan merupakan sarana tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Dalam suatu organisasi kita dihadapkan oleh beberapa karakter dan iklim suatu perusahaan yang akan menjadi *Culture Shock* bagi setiap karyawan, disini perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan baik secara internal maupun eksternal.

Kinerja merupakan suatu hasil dari output sebagai tolak ukur karyawan pada suatu perusahaan, di mana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Tercapainya tujuan perusahaan dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi kerja, dan faktor-faktor lainnya.

PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta adalah perusahaan teknologi yang berfokus pada penyediaan solusi data terdepan di Indonesia. Dengan menggabungkan keahlian dalam analisis data, kecerdasan buatan, dan teknologi informasi, PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta membantu perusahaan lain untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai tujuan bisnis. Melalui platformnya yang inovatif dan tim ahli yang berpengalaman, PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta memberikan solusi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan unik setiap klien, menjadikan klien mitra terpercaya dalam menghadapi tantangan bisnis di era digital ini.

Berdasarkan penelitian awal pada bagian sumber daya manusia ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi fenomena masalah penting di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta yang berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan. Masalah pertama adalah kurangnya motivasi dan semangat kerja para karyawan dalam mengerjakan target perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang mengurangi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya faktor motivasi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan keadaan atau energi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja seseorang untuk mencapai kinerja terbaiknya. Kekuatan pendorong dibalik melakukan suatu aktivitas tertentu biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang lain. Tiga faktor adalah kunci motivasi yaitu usaha, tujuan perusahaan, dan kebutuhan. Dorongan yang diberikan dengan adanya suatu tujuan menimbulkan motivasi dalam diri seseorang. Tujuan menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Berdasarkan pengamatan penulis, pemimpin kurang memberikan pengarahan, kurang memberikan bimbingan, kurang memberikan dorongan sehingga karyawan kurang termotivasi di dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk meningkatkan komunikasi, memberikan arahan

yang jelas, dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Segala hal yang ada di sekitar tempat kerja merupakan faktor lingkungan kerja. Hal ini biasanya lebih terarah pada manusianya, baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan organisasi atau perusahaan. Selain dari manusianya, yaitu dari kebersihan tempat kerja. Kebersihan akan membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan tugasnya karena lingkungan kerja dalam keadaan bersih. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak nyaman, akan menyebabkan karyawan stres, sulit berkonsentrasi, tidak disiplin waktu, serta mudah sakit.

Berdasarkan pengamatan penulis lingkungan kerja di PT. Ionesia Solusi Data, Jakarta kurang nyaman. Kondisi tempat sempit, tidak kedap suara, dan kurang terorganisir. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Diperlukan langkah-langkah perbaikan yang serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, termasuk pembenahan infrastruktur, pengaturan ruang kerja yang lebih efisien, serta peningkatan fasilitas dan sistem yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu beberapa karyawan tidak puas dengan perilaku istimewa rekan kerja karyawan. Terdapat perbedaan kepribadian antara pegawai yang suka bersosialisasi dengan pegawai yang senang melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan terjadi kesulitan dalam bekerja, sebagian karyawan tidak membantu rekan kerja lainnya dan selalu mengutamakan kepentingan sendiri sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ionesia Solusi Data, Jakarta. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain: sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan dan meningkatkan gaya komunikasi guna menumbuhkan motivasi kerja karyawan; bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada instansi terkait; dan bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi maupun referensi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Departemen Business Development PT. Ionesia Solusi Data, Jakarta, beralamat di Jl. Tebet Barat I No.2, RT.1/RW.2, Tebet Barat, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12810, dari Maret 2024 hingga Juni 2024. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Definisi operasional variabel untuk motivasi mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, sedangkan kinerja karyawan mencakup kualitas, produktivitas, pengetahuan kerja, keandalan, ketersediaan, dan kemandirian. Populasi penelitian adalah 90 karyawan, dengan sampel yang diambil melalui metode probabilitas menggunakan teknik simple random sampling, berdasarkan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang representatif. Data dikumpulkan melalui wawancara tidak terstruktur dan terbuka, observasi tidak langsung, serta kuesioner tertutup dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Data kemudian dianalisis menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menilai tanggapan responden, yang mencakup tingkat sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Ionesia Solusi Data, Jakarta kepada 47 karyawan, tabel di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
	Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	61,7	61,7	61,7
	Perempuan	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 29 responden 61,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 18 responden 38,3%. Total keseluruhan responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 53 responden.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, table di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan usia:

Tabel 2. Karakteristik jawaban responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 20 tahun	4	8,5	8,5	8,5
	21 - 30 tahun	27	57,4	57,4	66,0
	31 - 40 tahun	11	23,4	23,4	89,0
	41 - 50 tahun	3	6,4	6,4	95,7
	Lebih dari 50 tahun	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 4 responden 8,5%, usia 21 – 30 tahun berjumlah 27 responden 57,4%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 11 responden 23,4%, usia 41 -50 tahun berjumlah 3 responden 6,4%, dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 responden 4,3%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, table di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan Tingkat Pendidikan:

Tabel 3. Karaketistik jawaban responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	14,9	14,9	14,9
	D3	3	6,4	6,4	21,3
	S1	35	74,5	74,5	95,7
	S2	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 7 responden 14,9%, yang berpendidikan D3 berjumlah 3 responden 6,4%, yang

berpendidikan S1 berjumlah 35 responden 74,5%, dan yang berpendidikan S2 berjumlah 2 responden 4,3%.

4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil olah data, table di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. Karakteristik jawaban responden berdasarkan masa kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	9	19,1	19,1	19,1
	1 - 5 tahun	15	31,9	31,9	51,1
	6 - 10 tahun	18	38,9	38,9	89,4
	11 - 15 tahun	4	8,5	8,5	97,9
	16 - 20 tahun	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun berjumlah 9 responden 19,1%, yang masa kerjanya 1- 5 tahun berjumlah 15 responden 31,9%, yang masa kerjanya 6 – 10 tahun berjumlah 18 responden 38,8%, yang masa kerjanya 11 - 15 tahun berjumlah 4 responden 8,5%, dan yang masa kerjanya 16 – 20 tahun berjumlah 11 responden 2,1%.

5. Status Kepegawaian Responden

Berdasarkan hasil olah data, table di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan status kepegawaian:

Tabel 5. Karakteristik jawaban responden berdasarkan status kepegawaian

		Status Kepegawaian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magang	7	14,9	14,9	14,9
	Karyawan Kontrak	8	17,0	17,0	31,9
	Karyawan Tetap	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan responden yang berstatus pegawai magang berjumlah 7 responden 14,9%, pegawai kontrak berjumlah 8 responden 17,0%, dan pegawai tetap berjumlah 32 responden 68,1%.

B. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

1. Karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan penghargaan.

Tabel 6. Tanggapan responden mengenai karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan penghargaan

		Frequency	Percent
Valid	Setuju	21	44,7
	Sangat Setuju	26	55,3
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan penghargaan” menghasilkan tanggapan 21 responden atau 44,7% setuju, dan 26 responden 55,3% sangat setuju.

2. Karyawan senang mengeksplorasi ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah.

Tabel 7. Tanggapan responden mengenai karyawan senang mengeksplorasi ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	7	14,9
	Sangat Setuju	39	83,0
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “karyawan senang mengeksplorasi ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 7 responden atau 14,9% setuju, dan 39 responden atau 83,0% sangat setuju.

3. Karyawan fokus pada peningkatan kemampuan

Tabel 8. Tanggapan responden mengenai karyawan fokus pada peningkatan kemampuan

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	9	19,1
	Sangat Setuju	37	78,7
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 8 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “karyawan fokus pada peningkatan kemampuan” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 9 responden atau 19,1% setuju, dan 37 responden atau 78,7% sangat setuju.

4. Karyawan berkeinginan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang di peroleh

Tabel 9. Tanggapan responden mengenai karyawan berkeinginan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang di peroleh

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	13	27,7
	Sangat Setuju	33	70,2
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 9 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “karyawan berkeinginan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang di peroleh” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 13 responden atau 27,7% setuju, dan 33 responden atau 70,2% sangat setuju.

5. Karyawan berupaya bekerja lebih efektif dan efisien

Tabel 10. Tanggapan responden mengenai karyawan berupaya bekerja lebih efektif dan efisien

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1
	Netral	1	2,1
	Setuju	12	25,5

Sangat Setuju	33	70,2
Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 10 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “karyawan berupaya bekerja lebih efektif dan efisien” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% tidak setuju, 1 responden atau 2,1% netral, 12 responden atau 25,5% setuju, dan 33 responden atau 70,2% sangat setuju.

6. Ketepatan waktu dan kualitas adalah prioritas utama dalam setiap tugas karyawan

Tabel 11. Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dan kualitas adalah prioritas utama dalam setiap tugas karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	9	19,1
	Sangat Setuju	37	78,7
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 menyatakan dimensi kebutuhan akan prestasi atas pernyataan “ketepatan waktu dan kualitas adalah prioritas utama dalam setiap tugas karyawan” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 9 responden atau 19,1% setuju, dan 37 responden atau 78,7% sangat setuju.

7. Hubungan positif dengan rekan kerja menciptakan atmosfer yang baik

Tabel 12. Tanggapan responden mengenai hubungan positif dengan rekan kerja menciptakan atmosfer yang baik

		Frequency	Percent
Valid	Netral	2	4,3
	Setuju	11	23,4
	Sangat Setuju	34	72,3
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 menyatakan dimensi kebutuhan untuk afiliasi atas pernyataan “Hubungan positif dengan rekan kerja menciptakan atmosfer yang baik” menghasilkan tanggapan 2 responden atau 4,3% netral, 11 responden atau 23,4% setuju, dan 34 responden atau 72,3% sangat setuju.

8. Karyawan berhasrat untuk mempertahankan keberadaan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki

Tabel 13. Tanggapan responden mengenai karyawan berhasrat untuk mempertahankan keberadaan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki.

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	12	25,5
	Sangat Setuju	34	72,3
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 13 menyatakan dimensi kebutuhan untuk afiliasi atas pernyataan “karyawan berhasrat untuk mempertahankan keberadaan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 12 responden atau 25,5% setuju, dan 34 responden atau 72,3% sangat setuju.

9. Karyawan berkeinginan untuk menjalin kerja sama antar karyawan di tempat kerja agar semangat dalam bekerja

Tabel 14. Tanggapan responden mengenai karyawan berkeinginan untuk menjalin kerja sama antar karyawan di tempat kerja agar semangat dalam bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Netral	3	6,4
	Setuju	7	14,9
	Sangat Setuju	37	78,7
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 14 menyatakan dimensi kebutuhan untuk afiliasi pernyataan “karyawan berkeinginan untuk menjalin kerja sama antar karyawan di tempat kerja agar semangat dalam bekerja” menghasilkan tanggapan 3 responden atau 6,4% netral, 7 responden atau 14,9% setuju, dan 37 responden atau 78,7% sangat setuju.

10. Karyawan fokus pada kerja tim untuk mencapai tujuan bersama

Tabel 15. Tanggapan responden mengenai karyawan fokus pada kerja tim untuk mencapai tujuan bersama

		Frequency	Percent
Valid	Netral	1	2,1
	Setuju	8	17,0
	Sangat Setuju	38	80,9
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 15 menyatakan dimensi kebutuhan untuk afiliasi atas pernyataan “karyawan fokus pada kerja tim untuk mencapai tujuan bersama” menghasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% netral, 8 responden atau 17,0% setuju, dan 38 responden atau 80,9% setuju.

11. Karyawan ingin menjadi seseorang yang dapat menginspirasi orang lain

Tabel 16. Tanggapan responden mengenai karyawan ingin menjadi seseorang yang dapat menginspirasi orang lain

		Frequency	Percent
Valid	Setuju	7	14,9
	Sangat Setuju	40	85,1
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 16 menyatakan dimensi kebutuhan akan kekuasaan “karyawan ingin menjadi seseorang yang dapat menginspirasi orang lain” menghasilkan tanggapan 7 responden atau 14,9% setuju, dan 40 responden atau 85,1% sangat setuju.

12. Karyawan termotivasi meningkatkan performa untuk mendapatkan posisi jabatan

Tabel 17. Tanggapan responden mengenai karyawan termotivasi meningkatkan performa untuk mendapatkan posisi jabatan

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1
	Setuju	10	21,3
	Sangat Setuju	36	76,6
	Total	100,0	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 17 menyatakan dimensi kebutuhan akan kekuasaan atas pernyataan “karyawan termotivasi meningkatkan performa untuk mendapatkan posisi jabatan” mengasilkan tanggapan 1 responden atau 2,1% tidak setuju, 10responden atau 21,3% setuju, 36 responden atau 76,6% sangat setuju.

13. Karyawan merasa terdorong untuk berperan aktif dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin

Tabel 18. Tanggapan responden mengenai karyawan merasa terdorong untuk berperan aktif dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin

	Frequency	Percent
Valid		
Netral	2	4,3
Setuju	11	23,4
Sangat Setuju	34	72,3
Total	100,0	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 18 menyatakan dimensi kebutuhan akan kekuasaan atas pernyataan “Karyawan merasa terdorong untuk berperan aktif dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin” mengasilkan tanggapan 2 responden atau 4,3% netral, 11 responden atau 23,4% setuju, dan 34 responden atau 72,3% sangat setuju.

C. Tanggapan Responden Megenai Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil responden dari pernyataan yang dibuat oleh peneliti mengenai kinerja karyawan.

Tabel 14. Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti	2,1	10,6	27,7	59,6
Karyawan tidak melakukan kesalahan	0	10,6	23,4	66,0
Karyawan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	0	6,4	21,3	72,3
Hasil kerja diapresiasi atasan	0	0	21,3	78,7
Pekerjaan sesuai target	0	0	31,9	68,1
Tugas selesai cepat dan akurat	0	2,1	25,5	72,3
Memahami tugas	0	0	25,5	74,5
Mengerti peran dan tanggung jawab	0	6,4	17,0	76,6
Pengetahuan cukup untuk pekerjaan	0	0	36,2	63,8
Hasil kerja diterima baik	0	10,6	14,9	74,5
Konsisten dengan tenggat waktu	2,1	4,3	23,4	70,2
Tidak ada penundaan	0	0	19,1	80,9

Pernyataan	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
Selalu siap saat dibutuhkan	0	8,5	17,0	74,5
Hadir sesuai jadwal kerja	0	6,4	14,9	78,7
Inisiatif menyelesaikan masalah	2,1	4,3	12,8	80,9

Hasil survei mengenai kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap berbagai dimensi kinerja. Secara umum, mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan seperti karyawan mengerjakan tugas dengan teliti (59,6%), tidak melakukan kesalahan (66%), tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (72,3%), diapresiasi atasan (78,7%), dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (68,1%). Pada dimensi lain, seperti inisiatif karyawan menyelesaikan masalah tanpa bergantung pada orang lain, 80,9% responden sangat setuju, sedangkan pada aspek kesiapan hadir sesuai jadwal kerja, mayoritas responden (78,7%) juga sangat setuju.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2013:53) suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan ketentuan nilai r hitung > nilai r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.

Ghozali (2018:45) menyebutkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi dari instrumen penelitian. Kuesioner dianggap *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Siregar (2018:175) menjelaskan sebagai kriteria suatu instrumen penelitian dianggap *reliable* jika koefisien reliabilitasnya > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi:

Tabel 15. Hasil uji validitas variabel motivasi

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Butir 1	0,408	0,285	Valid
Butir 2	0,525	0,285	Valid
Butir 3	0,490	0,285	Valid
Butir 4	0,573	0,285	Valid
Butir 5	0,495	0,285	Valid
Butir 6	0,610	0,285	Valid
Butir 7	0,700	0,285	Valid
Butir 8	0,395	0,285	Valid
Butir 9	0,337	0,285	Valid
Butir 10	0,547	0,285	Valid

Butir 11	0,492	0,285	Valid
Butir 12	0,446	0,285	Valid
Butir 13	0,463	0,285	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 15 diatas menunjukkan pernyataan pada variabel independen motivasi (X) dianggap valid. Ini terlihat dari nilai korelasi Pearson (rhitung) yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,285) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel motivasi dapat diandalkan dan layak sebagai objek penelitian.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,841	13	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Tabel 16 menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,841. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini dapat diandalkan dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan

Tabel 17. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0,494	0,285	Valid
Butir2	0,441	0,285	Valid
Butir3	0,328	0,285	Valid
Butir4	0,548	0,285	Valid
Butir5	0,533	0,285	Valid
Butir6	0,489	0,285	Valid
Butir7	0,395	0,285	Valid
Butir8	0,474	0,285	Valid
Butir9	0,442	0,285	Valid
Butir10	0,545	0,285	Valid
Butir11	0,475	0,285	Valid
Butir12	0,324	0,285	Valid
Butir13	0,603	0,285	Valid
Butir14	0,415	0,285	Valid
Butir15	0,574	0,285	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dependent kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel (0,285) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 17. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja karyawan	0,840	15	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Tabel 17 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variable kinerja karyawan sebesar 0,840. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sehingga bisa digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan dari koefisien korelasi ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil koefisien korelasi

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Tabel 19. Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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: Sugiono 2012

Berdasarkan tabel 18 dan 19 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,671 yang artinya hubungan variabel X

terhadap variabel Y kuat dan positif. Ini menunjukkan jika motivasi dilakukan secara efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar nilai kontribusi atau sumbangan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihitung sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,438	67,47217

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 20 menunjukkan nilai R square 0,450 atau 45% yang artinya sumbangsih variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,450. Sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variable yaitu pengaruh motivasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Hasil dari analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil regresi linear sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	120,695	40,650			2,969	,005
	Motivasi	,767	,126	,671		6,067	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 21 di atas, maka diketahui bahwa regresi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta dapat diformulasikan dengan model regresi yaitu $\hat{Y} = 120,695 + 0,767 X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 120,695 menyatakan, jika pengaruh motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta nilainya sebesar 120,695. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,767 berarti, jika pengaruh motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta meningkat sebesar 0,767. Semakin baik penerapan motivasi perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 21. Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	120,695	40,650			2,969	,005
	Motivasi	,767	,126	,671		6,067	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 Tahun s2024

Berdasarkan table 21 dapat ditarik kesimpulan sebagai beriku:

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 21 diperoleh untuk variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $6,067 > t$ tabel 2,014. Ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Kesimpulannya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil nilai korelasi antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,671 yang artinya hubungan variabel X terhadap variabel Y kuat dan positif. Ini Menunjukkan jika motivasi dilakukan secara efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square 0,450 atau 45% yang artinya sumbangsih variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,450. Sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

Hasil regresi linear sederhana yaitu $\hat{Y} = 120,695 + 0,767 X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 120,695 menyatakan, jika pengaruh motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta nilainya sebesar 120,695. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,767 berarti, jika pengaruh motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta meningkat sebesar 0,767. Semakin baik penerapan motivasi perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $6,067 > t$ tabel 2,014. Ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.

KESIMPULAN

Nilai korelasi antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,671, yang berarti hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan kuat dan positif. Artinya, jika motivasi diterapkan secara efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,450 atau 45%, yang berarti motivasi memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 55% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan $\hat{Y} = 120,695 + 0,767X$, yang menunjukkan bahwa jika motivasi bernilai 0, kinerja karyawan di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta, adalah 120,695. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,767 berarti jika motivasi meningkat 1 satuan, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,767. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 6,067 lebih besar dari t tabel 2,014, yang berarti hipotesis penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar karyawan berupaya bekerja lebih efektif dan efisien, memotivasi diri untuk meningkatkan performa demi mendapatkan posisi jabatan, serta konsisten dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L, 2011, *Era Baru Manajemen*, Edisi 9 Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edison, Anwar, Komariyah, I, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, S, P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Raja GrafindoPersada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta Hasibuan,
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Uno, B, Hamzah, 2012, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V, dan Basri, 2016, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Widodo, 2017, *Metodologi Penelitian, Populer dan Praktis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andayani, I, dan Tirtayasa, S, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.
- Coatandi, Lusiana, 2017, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bandung*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Marantha, Bandung.
- Gunawan, 2018, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus PT. Agung Jaya Bersama Kota Tasikmalaya*, hal 80-92.
- Jafar, K, Andi, 2018, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*, Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Khumaedi, E, 2016, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 2 (1): 486–97.
- Mashlow, 2015, *A Theory of Human Motivation*, Originaly Published in Psychological Review, Hal 176-178.
- Melani, S, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada*, Skripsi thesis, Prodi Manajemen. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/2559>
- Novitra, P, 2021, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan pertolongan (BASARNAS), Pekanbaru*, Skripsi thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/10686/>
- Nugroho, 2020, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Kemenyerian hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya, Jakarta.
- Pranoto, Johannes Shandy, 2016, *Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung*. Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 1, Nomor 4, Oktober 2016. <https://journal.uc.ac.id/index.php/index/search/authors/view?firstName=Johan&middleName=Shandy&lastName=Pranoto&affiliation=&country=ID>
- Soleha, D, dan Mustangin Amin, 2023, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sakti Internasional Jakarta*, JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8(4), Hal. 4735-4741.
- Tiffani, Azis, Agung, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal ilmiah Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, Vol.1 Hal. 134-143.
- Usjono, Ratnasari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius, Vol.7, hal 224-243.



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