



---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA PATRIA UTAMA PALEMBANG

*Effect Of Work Motivation On Employee Performance At Pt. Capella Patria Utama  
Palembang*

<sup>1)</sup>Aliming bassi, <sup>2)</sup>Jamilah pramajaya, <sup>3\*)</sup>Irfandie

<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Palembang

Jl. Tamansiswa No.261, 20 Ilir D. I, Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

\*Email: Aliminbassi@gmail.com, jamilahpramajaya@gmail.com, ifanboombar37@gmail.com

\*Correspondence: ifanboombar37@gmail.com

### DOI:

10.xxxx

### Histori Artikel:

Diajukan:  
30/10/2021

Diterima:  
15/11/2021

Diterbitkan:  
18/11/2021

### ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Patria Utama. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Patria Utama sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa pengumpulan data dengan mewawancarai menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden, dan diolah dengan menggunakan program spss v.23, dan data sekunder yaitu memberikan data kepada pengumpul data secara tidak langsung, misal lewat dokumen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 5,2% uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linear sederhana  $Y = 33.436 + 0,212X$ . secara simultan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $2.320 > F$  tabel 4,073 dan nilai signifikan  $0,135 > 0,05$ . Secara parsial diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung  $1.523 > t$ -tabel 2,018 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 5,2% terhadap kinerja karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang.

**Kata kunci:** motivasi; kinerja.

### ABSTRACT

This study was to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Capella Patria Utama. The population in this study were all employees of PT. Capella Patria Utama has as many as 44 people. Sampling using saturated sampling. This study uses quantitative descriptive, the type of data used is primary data in the form of data collection by interviewing, distributing questionnaires to all respondents, and processed using the SPSS v.23 program, and secondary data, namely providing data to data collectors indirectly, for example through documents. The analytical technique used is simple linear regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ) with a significant level of 5.2% F test, t

*test. The results showed that there was an effect of work motivation on employee performance. This is evidenced by the results of a simple linear regression  $Y = 33.436 + 0.212X$ . simultaneously that there is a positive and significant effect of work motivation on employee performance with a calculated  $F$  value of  $2.320 > F$  table  $4.073$  and a significant value of  $0.135 > 0.05$ . Partially, it is known that motivation has an effect on employee performance with  $t$ -count  $1.523 > t$ -table  $2.018$  and significant value  $0.000 < 0.05$ . The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is  $0.052$ . This shows that work motivation has an influence of  $5.2\%$  on the performance of employees of PT. Capella Patria Utama Palembang.*

**Keywords:** motivation; performance.

## PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik (Wardani, 2018). Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus (Assagaf & Dotulong, 2015); (Juliningrum & Sudiro, 2014).

Dengan adanya motivasi kerja, ini sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan tersebut, karena ini akan memicu dan menimbulkan kesadaran, semangat, dan kepercayaan diri bagi karyawan untuk bisa berkreasi dan bekerja secara maksimal untuk menghasilkan tujuan perusahaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Menurut (Mulyadi, 2011); (Khair, 2019) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Bahri, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dengan adanya motivasi atau dorongan yang tinggi dari pimpinan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat karena motivasi ini mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi karyawan tersebut (Novitasari & Satrio, 2016); (Siagian & Khuzaini, 2015). Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkaitan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif sedangkan menurut

(Suwarno, 2014); (Anastacia et al., 2021); (Rulianti et al., 2021) kinerja adalah gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.

Dari teori motivasi diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja. Bila dilihat dari kebutuhan dasar memang pada umumnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan, akan tetapi seseorang tidak merasa cukup puas hanya pada kebutuhan dasar saja. Oleh karena itu seseorang berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai pada posisi kebutuhan yang paling tinggi atau yang paling puncak. Dengan tercapainya kebutuhan yang paling tinggi, ini menunjukkan kinerja karyawan tersebut telah tercapai.

PT. Capella Patria Utama Palembang merupakan distributor yang bergerak dibidang penjualan kendaraan roda dua dan sparepart mobil, dimana Perusahaan ini memiliki banyak cabang salah satunya di Palembang yang terletak di Jalan Sako Raya No 5a. Perusahaan ini menjadi penyalur utama suku cadang dan perlengkapan sepeda motor dan mobil yang cukup diminati masyarakat.

PT. Capella Patria Utama sendiri mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti *family day dan gathering*. Di *family day* perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya, begitu juga dengan *gathering* dilakukan hanya bersama dengan karyawan, misalnya menentukan hari untuk pergi bersama-sama agar bisa *refreshing* di dalam suatu tempat *indoor* maupun *outdoor*. Disini bisa dilihat bahwa motivasi ini menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling berbagi pikiran kepada karyawan lainnya. Selain itu perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transport serta juga pajak karyawan yang ditanggung oleh perusahaan. Karena dari pihak perusahaan mengharuskan atau mewajibkan semua itu ada untuk karyawan yang bekerja berdasarkan peraturan pemerintah dan juga memenuhi kebutuhan *existence*. Jika ada karyawan yang kinerjanya berkurang misalnya jarang masuk, maka akan dipotong dari hak cuti, dan jika masih bermasalah maka akan diberikan pensiun dini bagi pegawai tetap. Perusahaan juga memberikan motivasi berupa target omset, jika targetnya terpenuhi, maka akan diberikan tambahan bonus. Semakin baik pekerjaan mereka maka semakin besar pula bonus yang mereka dapatkan dan sebaliknya. Maka dengan adanya motivasi tersebut karyawan akan semakin terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai sebagai akibat dari terpenuhinya kepuasan pelanggan. PT. Capella Patria Utama memiliki jumlah SDM sebanyak 44 orang, dari sebelumnya 49 orang pada Januari 2016. Jumlah karyawan pada tahun 2019 menurun sebanyak 5 orang Berikut data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2016-2020:

**Tabel 1**  
**Data Karyawan Keluar Pada Tahun 2016-2020**

No.	Tahun	Jumlah
1	2016	3
2	2017	3
3	2018	4
4	2019	5
5	2020	4
Total		19

Sumber Data : PT. Capella Patria Utama

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 terjadi pengunduran diri sebanyak 3 orang dimana pada tahun 2017 bertambah menjadi 3 orang kemudian pada tahun 2018 meningkat menjadi 4 orang, kemudian pada tahun 2019 jumlah karyawan yang mengundurkan diri menjadi 5 orang, pada tahun 2019 sampai dengan bulan Agustus 2020 tercatat sebanyak 4 orang karyawan mengundurkan diri. Perputaran karyawan yang tinggi ini menjadi indikasi apakah karyawan PT. Capella Patria Utama tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan tidak puas dengan pekerjaannya. Perputaran karyawan yang tinggi tentu akan mengganggu kinerja perusahaan.

Alasan peneliti memilih perusahaan tersebut karena berdasarkan pengamatan peneliti perusahaan tersebut kurang memperhatikan motivasi yang diberikan terhadap karyawannya. Sehingga terjadi pengunduran diri yang cukup besar selama 5 tahun terakhir. Pentingnya peran motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik membuat atasan seharusnya lebih memperhatikan motivasi karyawan karena motivasi juga dapat menentukan kinerja kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya tentunya tidak akan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Maka dari itu motivasi dan kinerja kerja karyawan harus diperhatikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka saya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Capella Patria Utama Palembang*”. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang. Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas TamanSiswa Palembang. Manfaat penelitian ini sendiri yaitu sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. Dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas TamanSiswa Palembang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif ([Sugiyono, 2017](#)), jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa pengumpulan dengan wawancara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan mengenai variabel independen X (Motivasi kerja), dan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan). Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban dari pernyataan responden adalah menggunakan skala Likert. Sistem penilaian yang digunakan adalah model skala likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan jawaban netral atau ragu-ragu yang bertujuan agar subjek penelitian menjawab dengan pasti dan sesuai dengan dirinya. Penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka penilaiannya sebagai berikut :

Sangat setuju (SS)	: mempunyai bobot 5
Setuju (S)	: mempunyai bobot 4
Kurang Setuju (KS)	: mempunyai bobot 3
Tidak Setuju (TS)	: mempunyai bobot 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: mempunyai bobot 1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Kriteria responden yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Capella Patria Utama Palembang. Data karakteristik menyajikan informasi umum mengenai kondisi responden yang dapat dianalisis secara kualitatif berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Data karakteristik responden secara lebih jelas disajikan dalam tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Data Karakteristik Responden**

Jumlah Sampel		Frekuensi		Persentase	
		44		100%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	84,1		
	Perempuan	7	15,9		
Umur	21-35 Tahun	27	61,4		
	36-50 Tahun	15	34,1		
	>50 Tahun	2	4,5		
Pendidikan Terakhir	SLTA	16	36,4		
	Diploma4	9	20,5		
	S1	19	43,2		

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Dari tabel 2 diketahui bahwa dari data responden yang terkumpul sejumlah 44 responden. Responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 15,9% sedangkan 84,1% untuk responden berjenis kelamin laki-laki. Ditinjau dari usia, responden dapat dibagi menjadi 3 kelompok usia yaitu responden kelompok pertama: usia 21-35 tahun sebesar 61,4%, kelompok ke 2 : usia 36-50 tahun sebesar 34,1%, dan kelompok ke 3 usia 50 tahun ke atas sebesar 4,5%, jumlah total responden menurut usia berjumlah 44 responden, semua responden mencantumkan usia. responden yang telah menempuh jenjang Pendidikan S1 lebih dominan dengan jumlah sebesar 43,2%, 20,5% responden yang menempuh jenjang Diploma, responden yang menempuh jenjang SLTA sebesar 36,4%.

### B. Deskripsi Variabel

#### 1. Variabel Motivasi (X)

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi(X)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda sudah merasa puas dengan gaji yang anda terima saat ini?	12	27	5	-	-
		27,3%	61,4%	11,4%	-	-

2	Apakah anda merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan wajar sudah terpenuhi?	9	28	7	-	-
		20,5%	63,6%	15,9%	-	-
3	Apakah anda merasa puas mengenai insentif yang diberikan perusahaan?	15	28	1	-	-
		34,1%	63,6%	2,3%	-	-
4	Apakah anda merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini?	13	29	2	-	-
		29,5%	65,9%	4,5%	-	-
5	Apakah anda bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan di hari tua?	5	38	1	-	-
		11,4%	86,4%	2,3%	-	-
6	Apakah anda merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan?	6	35	3	-	-
		13,6%	79,5%	6,8%	-	-
7	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini menerima saya sebagai partner yang baik	4	32	8	-	-
		9,1%	72,7%	18,2%	-	-
8	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	5	33	6	-	-
		11,4%	75,0%	13,5%	-	-
9	Apakah anda sudah merasa puas mengenai jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan?	3	38	3	-	-
		6,8%	86,4%	6,8%	-	-
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	2	39	3	-	-
		4,5%	88,6%	6,8%	-	-

Sumber : Data Olahan, 2021

## 2. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah karyawan telah menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	13	30	1	-	-
		29,5%	68,2%	2,3%	-	-

2		16	28	-	-	-
	Apakah karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	36,4%	63,6%	-	-	-
3		11	32	1	-	-
	Apakah karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan	25,0%	72,7%	2,3%	-	-
4		7	36	1	-	-
	Apakah karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja	15,9%	81,8%	2,3%	-	-
5		7	37	-	-	-
	Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	15,9%	84,1%	-	-	-
6		9	34	1	-	-
	Apakah karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walau tidak ada atasan di perusahaan	20,5%	77,3%	2,3%	-	-
7		8	36	-	-	-
	Apakah karyawan lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi	18,2%	81,8%	-	-	-
8		11	33	-	-	-
	Apakah sanksi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?	25%	75%	-	-	-
9		5	39	-	-	-
	Apakah karyawan selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	11,4%	88,6%	-	-	-
10		10	34	-	-	-
	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	22,7%	77,3%	-	-	-

Sumber : Data Olahan, 2021

### C. Pengujian Kualitas Data

Sebelum data diolah untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas guna melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat dengan konsep yang diuji. Keseluruhan uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 23.0 for Windows*.

### D. Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software statistic*, nilai validitas ditunjukkan pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Hasil uji validitas variabel dependen dan independen menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga seluruh item kuesioner penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data dari responden untuk uji hipotesis penelitian. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Corrected item- total correlation	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X)	,470	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,551	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,481	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,529	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,463	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,514	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,609	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,467	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,559	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X)	,526	0,297	Valid

Sumber: Output SPSS diolah (2021)

Dari tabel 5 dapat dilihat hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap sepuluh item pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja (X). Nilai r hitung untuk pernyataan instrumen secara masing-masing dapat dilihat dari kolom *Corrected Item Total Correlation*. secara keseluruhan nilai r hitung > dari nilai r tabel, sehingga keseluruhan pernyataan dapat dikatakan valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja bersifat signifikan, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Corrected item- total correlation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	,545	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,319	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,599	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,583	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,558	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,598	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,579	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,461	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,555	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	,576	0,297	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2021)

Dari tabel 6 tersebut, dapat dilihat hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap sepuluh item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y). Nilai r hitung untuk tujuh item pertanyaan instrumen secara masing-masing dapat dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Secara keseluruhan nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ , sehingga keseluruhan pernyataan diatas dapat dikatakan valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pernyataan yang digunakan



untuk mengukur variabel kinerja karyawan bersifat signifikan, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Menurut ([Kreitner & Kinicki](#), 2007) motivasi kerja merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil/imbalance tertentu. Meskipun imbalan yang diberikan perusahaan tinggi, motivasi akan cenderung rendah apabila jika karyawan tidak percaya bahwa dia akan mencapai tingkat kinerja yang ditentukan agar mendapat imbalan tertentu. Karyawan akan menunjukkan motivasi yang tinggi jika harapan dan kebutuhannya dapat terpenuhi

## SIMPULAN

Dari hasil penghitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pada karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang. Dimana didapatkan persamaan regresi linier yaitu :  $Y = 33.436 + 0,212X$ , dari persamaan tersebut Konstanta sebesar (a = 33.436) artinya bila variabel motivasi (X) sama dengan 0, maka kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang (Y) adalah sebesar 33.436

Nilai Koefisien regresi bernilai positif menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif (b = 0,212) terhadap kinerja artinya bila motivasi meningkat 1 (satu) point motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 33.436,212 pada PT. Capella Patria Utama Palembang dan apabila motivasi naik 5 (lima) point maka kinerja karyawan akan naik sebesar 33.437,06 pada PT. Capella Patria Utama Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara motivasi dan kinerja yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.747>
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.8692>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–

88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. 7th.

Mulyadi, M. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–137. <http://dx.doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>

Novitasari, P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).

Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. [10.36778/jesya.v4i2.458](https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458)

Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928–940.

Wardani, A. R. I. K. (2018). Dormansi Organisasi Di Era Globalisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 28–35. <http://dx.doi.org/10.25147/moderat.v4i3.1691>



© 2022 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/>).