

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Witel Purwokerto

Kevin Arya Nugraha Putra¹, Tri Indra Wijaksana²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, kevinarya@telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, triindrawijaksana@telkomuniversity.ac.id

Abstract

PT Telekomunikasi Indonesia has a dual role where on the one hand as a business that must generate profits and on the other as a supporter of development, which requires PT Telkom to choose better performance for the benefit of its customers. Companies need to have the ability and readiness to adapt to all changes that occur. Motivation is an aspect that can affect employee performance. This research was conducted to determine the effect on employee performance at PT Telkom Witel Purwokerto.

This research uses descriptive and causal quantitative research methods. Sampling was done by using saturated sampling technique, with the number of respondents as many as 43 employees of PT Telkom Witel Purwokerto. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis using IBM SPSS 23.

Based on the results of the analysis carried out by researchers in the study of Motivation with Employee Performance at PT Telkom Witel Purwokerto, the results of a descriptive analysis of the motivation variable are included in the high category and the employee performance variable is included in the high category. Motivation has a significant and positive effect on employee performance at PT Telkom Witel Purwokerto, which is 51.8%,

Keyword: Motivation, Employee Performance, PT. Telkom Witel Purwokerto

Abstrak

PT Telekomunikasi Indonesia memiliki peran ganda dimana di satu sisi sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan di lain pihak sebagai penunjang pembangunan, yang menuntut PT Telkom untuk memilih kinerja yang lebih baik untuk kepentingan pelanggannya. Perusahaan perlu memiliki kemampuan dan kesiapan untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi. Motivasi menjadi aspek yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 43 orang karyawan PT Telkom Witel Purwokerto. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan IBM SPSS 23.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti di dalam penelitian mengenai Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai variabel Motivasi termasuk ke dalam kategori tinggi dan variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori tinggi. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto yaitu sebesar 51.8%, sedangkan sisanya sebesar 48.2% Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, Telkom disarankan untuk dapat memberikan motivasi.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, PT. Telkom Witel Purwokerto

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang semakin meningkat mengakibatkan banyaknya perusahaan-perusahaan bermunculan, baik BUMN maupun swasta. Pada perusahaan BUMN sendiri memiliki peranan penting bagi tumbuh kembangnya perekonomian di Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian yaitu PT Telkom Witel Purwokerto yang berlokasi di Jalan Gerilya Barat, Bojong, Tanjung, Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53144. Alasan peneliti menjadikan PT Telkom Witel Purwokerto sebagai objek penelitian karena lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti serta peneliti pernah melakukan magang di divisi BGES PT Telkom Witel Purwokerto. PT Telkom Witel Purwokerto adalah unit-unit bisnis PT Telkom yang berbentuk divisi yang ada di kota Purwokerto yang masing-masing mengelola bisnisnya berdasarkan Customer Centric. Dalam penelitian ini, peneliti memilih variabel motivasi dan kinerja karyawan untuk diteliti. Alasan pemilihan variabel tersebut berdasarkan alasan obyektif dan alasan subyektif. Alasan obyektifnya adalah

penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan serta sejauh mana motivasi yang dimiliki karyawan PT Telkom Witel Purwokerto. Sementara itu, alasan subyektifnya adalah banyaknya referensi yang mendukung sehingga dapat mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian tersebut serta pokok bahasan penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu yang peneliti pelajari selama perkuliahan. Selain alasan obyektif dan subyektif, motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan karena akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Untuk mencapai target perusahaan, dibutuhkan kinerja karyawan yang unggul. Umumnya, pimpinan perusahaan mengharapkan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik serta berkualitas sehingga tercapai keseimbangan perusahaan yang merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif. Kinerja digunakan untuk mengukur efektifitas dinamika perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai yang telah diberikan kepadanya. Kualitas kerja menyanggung pada hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan. Pada PT Telkom Witel Purwokerto, penilaian kinerja karyawan dilakukan pada akhir tahun secara rutin yang didasarkan atas Nilai Kerja Individu. Penilaian tersebut dibuat hasil kesepakatan antara atasan dengan karyawan dengan menggunakan skala penilaian sebagai ketentuan. Telkom Witel Purwokerto telah menerapkan sistem penilaian yang objektif atas kinerja karyawan. Penilaian atas kinerja masing-masing karyawan terkait dua aspek, yaitu aspek hasil yang berdasarkan sasaran kerja individu dan aspek proses. Diperlukan penelitian mendalam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya di PT Telkom Witel Purwokerto. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan memerlukan peningkatan dari waktu ke waktu agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septiani (2021), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besaran 67,2%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2019:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017:3-4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Uhing (2019:363), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sementara itu motivasi menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan

baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2017:146) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pada penelitian ini, penulis mengadopsi dimensi motivasi berdasarkan teori Hasibuan (2017:95) yang mengungkapkan teori Mc.Clelland yang menyatakan bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need For Achievement*)
Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need For Affiliation*)
Keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.
- c. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need For Power*)
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

Kinerja

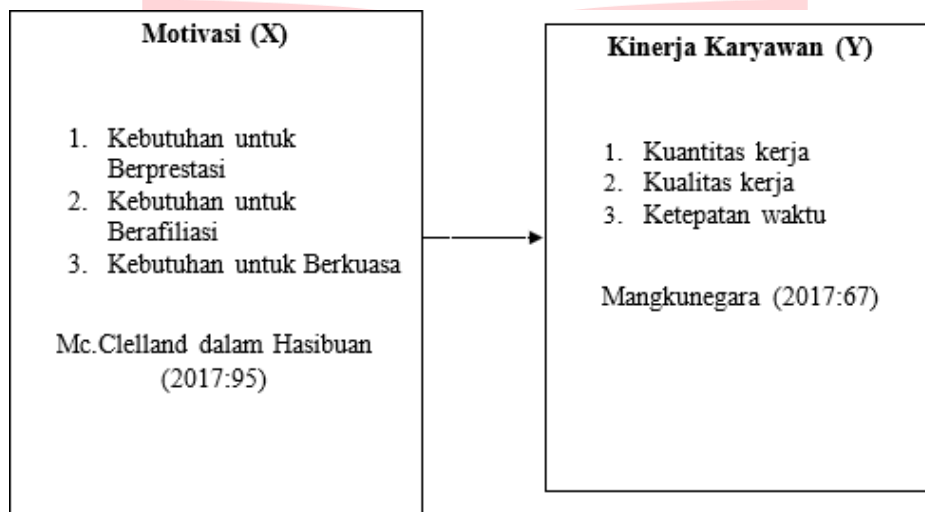
Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan pada dasarnya akan mempengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (*measurable*), perlu adanya sebuah standarisasi. Terdapat tiga aspek atau dimensi dalam menilai kinerja seseorang menurut Mangkunegara (2017:67), yaitu:

- a. Kuantitas kerja
Terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- b. Kualitas kerja
Terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- c. Ketepatan waktu
Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2018:171), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan seseorang untuk melakukan upaya tinggi untuk membantu mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang sesuai dengan kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja. Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup.

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka dibuatlah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan penelitian deskriptif dan kausal. Peneliti melakukan analisa dan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang membahas tentang Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian-penelitian yang peneliti ulas sebagian besar berbentuk jurnal baik nasional maupun internasional. Selain itu, di dalam penelitian ini pun peneliti mencoba untuk menganalisa gambaran deskriptif serta hubungan sebab akibat untuk menguji apakah variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Purwokerto sebanyak 43 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 43 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan Regresi linear sederhana.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Witel Purwokerto yaitu sebanyak 43 orang. Kuesioner dianggap sah jika pernyataan pada kuesioner dijawab

seluruhnya dan pada setiap pernyataan hanya ada satu jawaban. Berdasarkan perhitungan, mayoritas karyawan PT Telkom Witel Purwokerto adalah pria dan mayoritas karyawan karyawan PT Telkom Witel Purwokerto berusia 26 tahun hingga 35 tahun.

Analisis tanggapan responden digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi dari 43 karyawan PT Telkom Witel Purwokerto mengenai variabel penelitian yaitu Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto.

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X)

No	Dimensi	Skor Total	%
1	Kebutuhan untuk Berprestasi	495	76.7%
2	Kebutuhan untuk Berafiliasi	485	75.2%
3	Kebutuhan untuk Berkuasa	313	72.8%
Total Skor		1293	74.9%

Sumber: Data sekunder olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Motivasi (X) adalah 1293 atau 75.2%. Motivasi (X) berada pada kategori tinggi.

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Total	%
1	Kuantitas kerja	517	80.2%
2	Kualitas kerja	468	72.6%
3	Ketepatan Waktu	482	74.7%
Total Skor		1467	75.8%

Sumber: Data sekunder olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 1467 atau 75.8%. Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes *Kolmogorov-Smirnov* koreksi *Lilliefors*. Dengan bantuan *software SPSS 23* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42130957
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.094
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis kenormalan berdasarkan metode *Kolmogorov-Smirnov* mensyaratkan kurva normal apabila nilai *Asymp.Sig.* berada di atas batas *maximum error*, yaitu 0.05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.025	.315		.078	.938
Motivasi (X)	.848	.128	.720	6.638	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.025 + 0.848X$$

- Nilai konstanta *a* memiliki arti bahwa ketika Motivasi (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel Purwokerto tidak dipengaruhi oleh Motivasi, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 0.025.
- Koefisien regresi *b* memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel Purwokerto akan meningkat sebesar 0.848. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto (semakin tinggi/kuat Motivasi, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto).

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 6.638. Karena nilai *t* hitung (6.638) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), maka H_0 ditolak. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.506	.42642

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0.518 atau 51.8%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh sebesar 51.8% terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto, sedangkan sisanya sebesar 48.2% Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT Telkom Witel Purwokerto memiliki motivasi yang tinggi berdasarkan aspek Kebutuhan untuk Berprestasi, Kebutuhan untuk Berafiliasi, dan Kebutuhan untuk Berkuasa.
- b. Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT Telkom Witel Purwokerto memiliki kinerja yang tinggi berdasarkan aspek Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan Waktu.
- c. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto yaitu sebesar 51.8%. Koefisien regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto bernilai positif, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto. Semakin tinggi Motivasi, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Purwokerto.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto agar seluruh karyawan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja sehingga dampaknya akan memperbaiki kualitas kinerja yang dihasilkan. Perusahaan dapat mengembangkan serta meningkatkan *skill* seluruh karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan dan permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat teratasi dengan baik. Perusahaan sebaiknya melakukan *coaching* antara pimpinan, karyawan senior, serta karyawan junior sehingga memunculkan kerja sama yang baik antar semua tim di perusahaan. Karyawan yang sekiranya masih memiliki motivasi serta kinerja yang kurang sebaiknya diberikan pelatihan (*training*) dengan pengadaan seminar maupun *workshop* guna pelatihan *softskill* agar mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto dengan peningkatan dan pemberian motivasi yang sesuai kepada seluruh karyawan. Agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi sebaiknya perusahaan mampu meningkatkan motivasinya yaitu dengan memberikan bonus gaji maupun hadiah bagi karyawan berprestasi. Sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja serta berlomba-lomba dalam memperbaiki kinerja dalam perusahaan.
- c. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen lainnya seperti kompensasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan

REFERENSI

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. CETAKAN 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. EDISI REVISI*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Septiani, Yushanti Indri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan). e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4 Agustus 2021.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Uhing, Y, dkk. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

