

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar

Andi Irfan

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Aminah Aminah

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Claudya Armelia

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : andiirfan@stim-lpi.ac.id

ABSTRACT. *This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance. The object of this research is PT. Liny Jaya Informatics Makassar which operates in the field of science and technology. The data used in this research is primary data with a sampling method using purposive sampling, and a data analysis method using simple regression analysis, while the sample taken was 40 employees. The results of this research have been tested for validity and reliability, and hypothesis testing has also been carried out using simple regression analysis techniques. The results of this research show that the work motivation variable (X) has a positive and significant effect simultaneously on employee performance (Y), meaning that if work motivation increases, employee performance will increase.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, PT. Liny Jaya Informatika Makassar*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu PT. Liny Jaya informatika Makassar yang bergerak di bidang ilmu dan teknologi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling purposive*, dan metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 40 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Liny Jaya Informatika Makassar

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi pengembangan SDM, yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus bersifat fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang mungkin saat ini kurang sesuai, dan dapat melakukan reformasi fundamental terhadap praktik dan

kebijakan yang sudah ada. Meskipun program pengenalan dan pelantikan pegawai baru telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan kerja mereka dan tuntutan tugas yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Kadarisman, 2012:3). Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan tersebut meliputi kesediaan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab penuh. Seorang karyawan dianggap memenuhi persyaratan kerja jika ia memiliki kemampuan, jasmani yang baik, kecerdasan dan perilaku yang memadai, serta telah memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat mendukung keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor tersebut berkontribusi pada tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Sebaliknya, jika tingkat produktivitas kerja menurun, hal ini akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawai agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan juga memiliki pengaruh yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Liny Jaya Informatika?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Liny Jaya Informatika.

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang mendorong perilaku individu untuk mencapai tujuan. Menurut beberapa ahli, motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut: Menurut Robbin (2002:55), motivasi adalah keinginan untuk berprestasi dan kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut

Susilo Martoyo dalam bukunya “Manajemen Personalia” (1902:138), motivasi berarti memberikan dorongan untuk menggerakkan seseorang atau menciptakan keadaan tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak. Abraham Maslow (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut (Abraham Maslow, 2021):

1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
2. Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.
3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan.
4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab.
5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja.
6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2001:267), motivasi dapat diartikan sebagai kondisi psikologis dan sikap mental yang memberikan energi, mendorong, mengarahkan, dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai kebutuhan yang memuaskan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dengan demikian, motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas secara sadar. Prinsip utama dari perspektif psikologis adalah bahwa manusia hanya akan melakukan kegiatan yang menyenangkan. Namun, ini tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang mungkin melakukan sesuatu yang tidak disukainya dalam kondisi tertentu. Kegiatan yang dilakukan secara terpaksa cenderung tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu, prinsip utama dalam manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong para pekerja untuk melaksanakan tugas mereka dengan kegembiraan dan kepuasan. Dengan kata lain, manajemen yang efektif dan efisien tergantung pada kemampuan untuk memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam hal bentuk motivasi, Handari Nawawi (2003:359) membedakannya menjadi dua jenis, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal adalah dorongan kerja yang berasal dari dalam diri individu sebagai kesadaran akan pentingnya atau manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, memberikan kepuasan, mencapai tujuan, atau memberikan harapan positif di masa depan. Beberapa faktor motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, dan pengakuan. Motivasi eksternal

adalah dorongan kerja yang berasal dari luar diri individu, seperti kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Contohnya adalah pengalaman kerja. Motivasi ini juga dapat diartikan sebagai motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Faktor-faktor eksternal termasuk kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji.

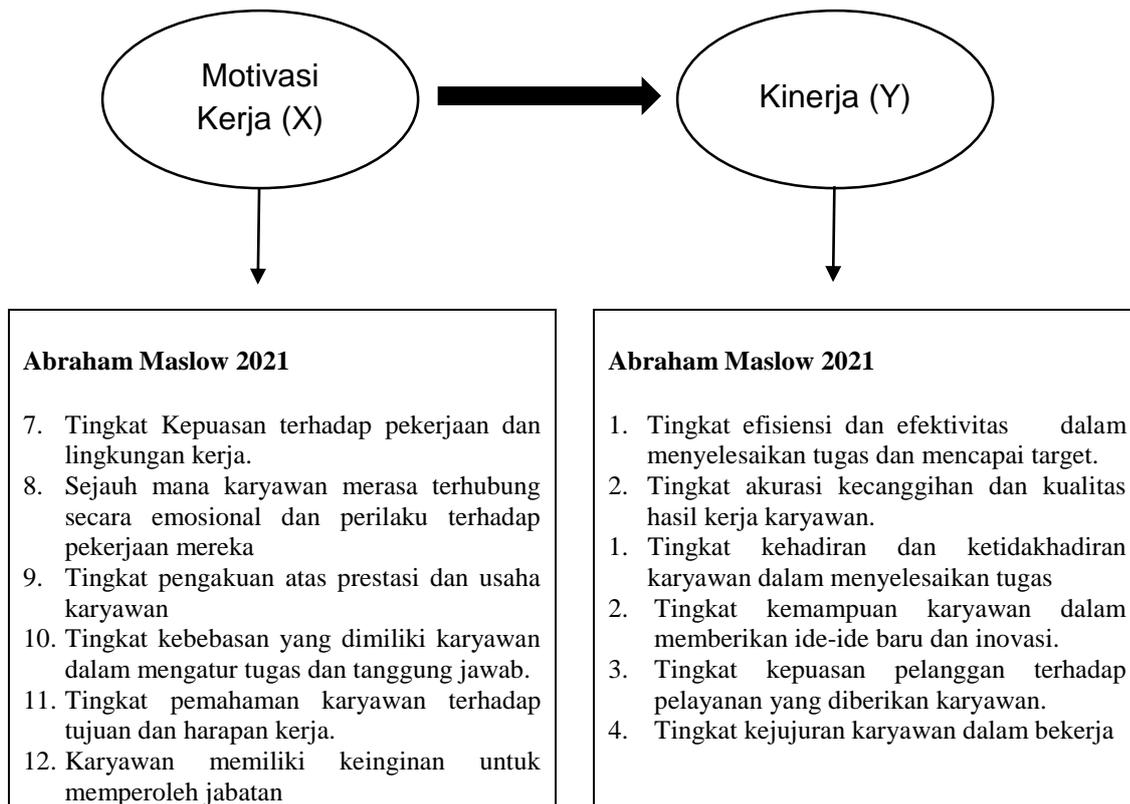
Pengertian Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah disepakati oleh perusahaan. Terkadang, atasan atau manajer sering kali tidak memberikan perhatian pada kinerja kecuali jika sudah sangat buruk atau jika segalanya menjadi serba salah. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil secara keseluruhan atau prestasi yang ditunjukkan seseorang. Kinerja mengacu pada apa yang telah dicapai dan kemampuan kerja yang dimiliki (Sukardi, 2005:242). Kinerja juga merupakan kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak terkait untuk menilai tingkat pencapaian hasil suatu usaha dalam hubungannya dengan visi organisasi atau perusahaan, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Indikator Kinerja

Menurut Abraham Maslow (2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target.
2. Tingkat akurasi kecanggihannya dan kualitas hasil kerja karyawan.
3. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dalam menyelesaikan tugas.
4. Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide baru dan inovasi.
5. Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan karyawan.
6. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan utama dan tujuan penelitian yang telah diungkapkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Liny Jaya Informatika.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38), adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Moh Nazir,2005), operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau mensespesifikasikan kegiatan, adapun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Peneliti menggunakan defenisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Defenisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X)	Adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairaan bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Malayu S.P Hasibuan (2016:95)	Faktor Internael	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk dapat bertahan hidup • keinginan untuk dapat memiliki penghargaan. • Keinginan untuk memperoleh jabatan. • keinginan untuk memperoleh pengakuan
		Faktor eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya lingkungan kerja yang baik • Adanya jaminan kesehatan dari perusahaan • Adanya kompensasi yang memadai • Adanya tanggung jawab
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, 2015 :67	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian menyelesaikan pekerjaan • Kecakapan dalam bekerja • Bertanggung jawab dalam bekerja • Kejujuran dalam bekerja.
		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan • Mampu menyelesaikan semua tugas yang diselesaikan

Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis data kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan perlu diolah dan dianalisis agar dapat memberikan informasi yang relevan bagi penelitian ini, serta digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data ini adalah untuk menginterpretasikan data dan mencapai kesimpulan yang dapat diambil dari data yang telah dikumpulkan.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X = Motivasi

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstan

b = Koefesien regresi

1. Teknik Pengolahan Data

Untuk memanfaatkan data yang telah dikumpulkan, perlu dilakukan proses pengolahan dan analisis data agar dapat diinterpretasikan dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis analisis data, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan metode analisis yang berfokus pada data yang diungkapkan dalam bentuk narasi atau uraian. Melalui analisis ini, peneliti membahas dan menjelaskan hasil penelitian mengenai berbagai gejala atau kasus yang dapat dijelaskan melalui kalimat-kalimat deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk angka atau data kuantitatif. Analisis ini menggunakan alat bantu untuk memudahkan peneliti dalam menafsirkan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara tertentu sebagai bagian dari analisis kuantitatif:

1) Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi sederhana untuk memahami hubungan dan pengaruh antara motivasi dengan perusahaan secara kuantitatif. Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan dalam satu motivasi (X) dapat mempengaruhi perubahan dalam organisasi kinerja (Y). Analisis regresi ini melibatkan penggunaan rumus persamaan tertentu untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh motivasi X terhadap kinerja Y. regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y = Nilai prediksi variabel dependen (Motivasi kerja)

X = Variabel dependen (kinerja)

a = konstanta yang merupakan nilai-nilai dari Y pada saat X sama dengan nol.

B = merupakan koefisien regresi yang menunjukkan kinerja.

2) Koefisien Destriminasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan presentasi total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai

1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3) Uji parsial (uji t)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t. data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 40 orang responden. Dimana data tersebut dikumpulkan dan kemudian ditabulasikan untuk mengetahui nilai perubahan masing-masing data dengan menggunakan SPSS.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat apakah variabel dependen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t ini yaitu, sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X) dengan variabel Kinerja (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y)

b) Menghitung nilai t_{hitung} :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

$t_h = t_{hitung}$

r = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

untuk melihat t_{hitung} adalah dengan menggunakan tabel Koefisien.

c) Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti b_1 mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait (Y) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima berarti b_1 mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji Reabilitas dan Validitas

1) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuisisioner harus memenuhi syarat validitas dan reabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya digunakan dalam pengujian hipotesis.

Imam Ghozali (2006) mengatakan bahwa Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban sesorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item

2) Uji Validasi

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom (df)*= $n-2$. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dimana:

n = Jumlah responden

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- a) Jika r hitung positif serta r hitung $> r$ tabel maka butir atau variabel tersebut valid.

- b) Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung yang di kumpul melalui survei lapangan.
- b) Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung merupakan data yang telah diolah perusahaan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *Pearson Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r -table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari r -table maka dikatakan tidak valid (Supriyadi, 2013).

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	r hitung	r tabel 5% (N = 40)	Keterangan
X1	0,858	0.2638	Valid
X12	0,942	0.2638	Valid
X13	0,884	0.2638	Valid
X14	0,933	0.2638	Valid
X15	0,905	0.2638	Valid
X16	0,838	0.2638	Valid

Sumber: data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variable motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,2638). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel motivasi kerja adalah valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r table 5% (N = 40)	Keterangan
Y1	0,673	0.2638	Valid
Y2	0,876	0.2638	Valid
Y3	0,915	0.2638	Valid
Y4	0,877	0.2638	Valid
Y5	0,893	0.2638	Valid
Y6	0,719	0.2638	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variable kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,2638). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan dengan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 ($r_i \geq 0,60$), maka angket tersebut dikatakan reliable (Supriyadi, 2013).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
<i>Motivasi Kerja (X)</i>	0,947	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel Motivasi Kerja (X) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,947 dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,906. Variable independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliable.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi sederhana. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Analisis Regresi Sederhana

Konstanta	Koefisien Regresi Variabel X	Nilai Signifikansi Variabel X
17,237	0,378	0,002

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,237 + 0,378X$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta positif, menunjukkan adanya pengaruh positif variabel independent (motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) pada PT. Liny Jaya Informatika. Dari persamaan juga diketahui bahwa 0,378 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0378 atau 37,8%.

Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Nilai signifikansi
X	3,256	0,002

Sumber: data diolah, 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	0,218	0,198

Sumber: data diolah, 2023

Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah menguraikan hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel atau indikator yang digunakan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap produktivitas pegawai (Y). Variabel-variabel ini diteliti apakah berpengaruh secara positif atau negatif dan dapat

menentukan apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan kemudian dikaitkan dengan teori yang sesuai dengan penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti yakni variabel X (independen), yaitu motivasi kerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika dan variabel Y (dependen), yaitu kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika. H_0 menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika sedangkan H_a menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,002, lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan berkontribusi dalam naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika. Hal ini sejalan dengan pendapat Gomez (2003:177), yang menyatakan bahwa terdapat dua hal yang terkait dengan kinerja, yaitu motivasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan upaya dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan merupakan karakteristik bawaan individu yang tercermin dalam perusahaan mereka saat bekerja, sedangkan motivasi merupakan bagian penting yang mendorong kreativitas dan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan, serta memberikan semangat dalam melaksanakan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi sederhana dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liny Jaya Informatika dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-t 0,002 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.

SARAN

- a. Disarankan kepada perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat terjaga dan terus meningkat.
- b. Dalam hasil pengolahan data, terbukti bahwa rata-rata responden memberikan nilai terendah terhadap skala bertahan hidup dengan pekerjaan saat ini dan juga skala keinginan untuk meningkatkan usaha dan keterampilan. Oleh karena itu, PT. Liny Jaya

Informatika sebaiknya perlu mensiasati bagaimana agar karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja. Yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah:

- 1) Perlu memberikan apresiasi lebih yang lebih kepada karyawan yang berprestasi atau menunjukkan kinerja yang bagus.
 - 2) Perlu mengadakan program yang dapat meningkatkan keterampilan dan kualifikasi karyawan, seperti *workshop* atau seminar.
- c. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan nilai paling tinggi pada indikator lingkungan kerja sangat endukung dan menyenangkan. Hal ini telah menjadi salah satu factor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2017. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM kota Malang)*”, Jurnal Universitas Brawijaya, Vol.12, No. 2, Hal:1-10.
- Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung Wilson, 2012.
- Can, Afni. 2013. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*”. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6, No. 3, Hal: 1-26.
- Darmawan, Satya. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Universitas Negeri Malang, Vol. 11, No. 1, Hal: 1-9.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kristiani. 2013. “*Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Diponegoro Journal Of Social and Politic, Vol. 3, No.1, Hal: 1-7.
- Murty. 2012. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*”. Jurnal STIE Perbanas Surabaya, Vol. 11, No.1, Hal: 4-18.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola*, Vol 2(No 2), 168-70.
- Prof.Drs Yoyok Soesatyo 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya 1, Hal: 130-137.

- Rachmawati. 2006. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah”*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 3, No. 1, Hal: 89-97.
- Riyadi. 2011. *“Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Hal: 40-50.
- Setiawan, Hidayat. 2017. *“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada CV Sinar Agung. Jawa Timur”*. E-Journal Petra Agora.
- Smawati, Ida. 2016. *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan)*.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta Arikunto.
- Sugiyono (2015, h.38) *Defenisi Operasional Variabel Penelitian*. Publication, Vol. 5, No. 2, Hal: 1-9.
- Wahyuni, Eka. 2018. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja*.