



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan

Bimo Dwiputra Sumantri¹, Yusmita Hawari²

^{1,2}Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jayabaya

Abstract

Received: 15 Oktober 2024
Revised: 22 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

The objective of this study was to investigate and determine the impact of motivation on the performance of employees within the Finance Bureau of the Ministry of Transportation. The study population consisted of 61 employees affiliated with the Ministry of Transportation. Utilizing a census approach, also known as a saturated sample, the entire population was included in the study as the sample, given that the population size did not exceed 100 individuals. The data collection for this research involved the utilization of quantitative data processed using SPSS. In the analysis of data, methods such as the coefficient of determination, partial test (t-test), and simple linear regression were applied. The results of the t-test, with a t-count of $5.894 > 2.023$ and a significance of $0.000 < 0.005$, indicated that the motivation variable exerted a significant and positive influence on employee performance. The R Square value stands at 0.495, equivalent to 49.5%, suggesting that while there are other variables or factors not considered in this study influencing the remaining 50.5% of employee performance, remuneration and workload account for a 49.5% impact.

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

(*) Corresponding Author: putrabimo23@gmail.com

How to Cite: Sumantri, B. D., & Hawari, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14292022>.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Kepentingan sumber daya manusia menjadi hal pokok yang harus dipenuhi oleh industri jasa tersebut. Sudah selayaknya sumber daya manusia atau biasa disebut sebagai pekerja di berbagai industri jasa mendapat perlakuan oleh pimpinannya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin serta mendapat apa yang mereka harapkan melalui penerapan teori motivasi. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara

manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kata Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Dalam jurnal Maryana Kusawadi (Jaya et al., 2010). Menjelaskan pengertian kinerja berdasarkan menurut Simamora pengertian kinerja adalah. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Sedangkan, pengertian kinerja menurut Veithzal Rivai. Penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan etika. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

Biro Keuangan sebagai salah satu unit kerja yang melaksanakan pengelolaan, pembinaan administrasi dan pelaporan keuangan di lingkungan Kementerian Perhubungan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Pada tahun 2021, Indikator Kinerja Utama Kementerian Perhubungan telah berbasis *outcome*. Indikator Kinerja merupakan ukuran keberhasilan capaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pada awal tahun anggaran, Biro Keuangan telah menetapkan target kinerja untuk tahun berjalan melalui Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja. Selanjutnya setelah tahun anggaran berakhir, Biro Keuangan berkewajiban untuk melaporkan Laporan Kinerja yang merupakan suatu wujud transparansi dan akuntabilitas Biro Keuangan. Pengukuran tingkat capaian kinerja Biro Keuangan dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran.

Selain melaksanakan pengukuran capaian kinerja dengan membandingkan target dengan realisasi indikator, dilaksanakan pula evaluasi kinerja yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 90 Tahun 2010 bahwa Penyusunan RKA-K/L harus menggunakan pendekatan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM), penganggaran terpadu dan Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK), serta menggunakan Instrumen Indikator Kinerja, Standar Biaya dan Evaluasi Kinerja.

Tabel 1. Laporan Indikator Kinerja Kementerian Perhubungan Tahun 2021

IKK	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI
IKK1	Indeks Pengelolaan Keuangan Kementerian Perhubungan	82	92,6
IKK3.1	Indeks reformasi hukum Kementerian Perhubungan Bidang Keuangan	73	122,5
IKK3.2	Indeks kualitas kebijakan bidang keuangan	71	32
IKK5	Kualitas Pengendalian Intern Pelaporan Keuangan Kementerian Perhubungan	90	100
IKK6	Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran	94,5	100
IKK7.1	Indeks profesionalisme ASN Biro Keuangan	50	44,9
IKK7.2	Indeks Tata Kelola Manajemen SDM Biro Keuangan	70	54,9

Berdasarkan hasil observasi peneliti awal dan data indikator kinerja diatas pada Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh kurang tercapainya 3 indikator realisasi yang menunjukkan belum mencapai target hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang di atas dan dari kedua para ahli tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Perhubungan Biro Keuangan, Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert melalui observasi dan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sumber data primer berasal dari partisipan yang diobservasi dan menjawab kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari laporan Kinerja Tahunan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan. Populasi penelitian ini mencakup 61 orang di Kementerian Biro Keuangan. Metode uji statistik deskriptif

digunakan untuk merinci dan menggambarkan karakteristik data yang diperoleh. Penelitian ini menerapkan metode non-probabilitas, di mana teknik pengambilan sampel tidak memperhitungkan probabilitas. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Selanjutnya, analisis data melibatkan Uji Koefisien Korelasi untuk mengevaluasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dapat memprediksi kinerja. Uji T digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Terakhir, Analisis Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Melalui pendekatan metodologis ini, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	61	28.00	50.00	42.77	3.348
Kinerja	61	20.00	30.00	24.55	2.012
Valid N (listwise)	61				

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwa Hasil Uji Statistik Deskriptif terhadap variabel Motivasi jawaban minimum sebesar 28.00 dan maximum sebesar 50.00 dan rata-ratanya sebesar 42.77 dan standar deviasi sebesar 3.348. Sementara Hasil Uji Statistik Deskriptif terhadap variabel Kinerja jawaban minimum sebesar 20.00 dan maximum sebesar 30.00 dan rata-ratanya sebesar 24.55 dan standar deviasi sebesar 2.012.

Uji Validitas

1. Motivasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitasi Motivasi

No Pernyataan Butir	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Butir1	0.415	0,248	Valid
Butir2	0.257	0,248	Valid
Butir3	0.363	0,248	Valid
Butir4	0.463	0,248	Valid
Butir5	0.467	0,248	Valid
Butir6	0.630	0,248	Valid
Butir7	0.500	0,248	Valid
Butir8	0.474	0,248	Valid
Butir9	0.474	0,248	Valid
Butir10	0.476	0,248	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 3. menunjukkan evaluasi mendalam terhadap butir-butir pernyataan pada variabel motivasi. Setiap pernyataan diukur

melalui Corrected Item-Total Correlation, yang merupakan korelasi antara skor butir spesifik dengan total skor motivasi setelah dikoreksi untuk menghilangkan efek redundansi. R tabel, yang merupakan nilai korelasi yang diharapkan untuk tingkat kepercayaan tertentu, ditetapkan pada 0,248. Berdasarkan hasil validasi, semua butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

No Pernyataan Butir	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Butir1	0,406	0,248	Valid
Butir2	0,541	0,248	Valid
Butir3	0,577	0,248	Valid
Butir4	0,291	0,248	Valid
Butir5	0,516	0,248	Valid
Butir6	0,534	0,248	Valid

Tabel 4. memberikan hasil uji validitas untuk butir-butir pernyataan pada variabel kinerja. Korelasi antara setiap pernyataan dengan total skor kinerja setelah dikoreksi disajikan sebagai Corrected Item-Total Correlation, dengan nilai R tabel ditetapkan pada 0,248. Berdasarkan hasil uji validitas kinerja, semua butir pernyataan terbukti valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel kinerja dalam konteks penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliable
0.632	10	Reliable

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel x memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel Motivasi dapat dikatakan reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliable
0.639	6	Reliable

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel y > 0,60, dengan demikian variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Hasil Koefesien Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Tabel 7 menyajikan hasil korelasi antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Berikut adalah poin penting dari nilai-nilai korelasi ini untuk memahami hubungan antar variabel.

1. Korelasi Pearson: Nilai korelasi Pearson antara motivasi dan kinerja sebesar 0,468. Ini menunjukkan adanya hubungan positif dan cukup kuat antara tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi juga tingkat kinerja, dan sebaliknya.
2. Signifikansi Statistik: Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, hasil ini bukan hanya kebetulan dan mencerminkan hubungan yang nyata.

Berdasarkan hasil korelasi, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa ketika motivasi meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Uji Linear Regresi Sederhana

Tabel 8 Hasil Uji Linear Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,610	22.989		4.127	.000
	Motivasi	0,362	.072	.468	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8 menyajikan hasil uji linear regresi sederhana, yang memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Adapun interpretasi hasil dari uji linear sederhana adalah sebagai berikut.

1. Koefisien untuk variabel motivasi adalah 0,362, yang menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut: $Y' = 52,610 + 0,362X$. Artinya, tanpa adanya motivasi ($X = 0$), nilai kinerja karyawan tetap sebesar 52,610. Ini menggambarkan bahwa adanya motivasi yang rendah tidak secara signifikan merugikan kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 52,610 menunjukkan bahwa ketika motivasi tidak ada ($X = 0$), karyawan masih memiliki kinerja sebesar 52,610. Ini menandakan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, tetapi faktor-faktor lain juga berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi positif (0,362) menyiratkan bahwa adanya peningkatan dalam motivasi karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,362. Dengan kata lain, motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
4. Uji t menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,069 dengan signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Meskipun ada nilai konstanta yang menunjukkan kinerja dasar tanpa adanya motivasi, peningkatan motivasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal.

Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.881	22.989		4.127	.000
	Motivasi	.295	.072	.468	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas menunjukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,069 > 2,001$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedang H_0 ditolak karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dalam hal ini adalah motivasi kerja karyawan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan Jakarta Pusat.

Determinasi

Tabel 10 Tabel Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.206	40.66865

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dalam Tabel 10, kita dapat melihat seberapa baik variabel motivasi (X) menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan (Y). Berikut beberapa poin hasilnya.

1. Koefisien Determinasi (R Square): Nilai R Square sebesar 0,219 mengatakan bahwa sekitar 21,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Ini seperti memberi kita potongan kecil dari gambaran keseluruhan.
2. Adjusted R Square: Nilai ini, yang adalah penyesuaian dari R Square dengan mempertimbangkan jumlah prediktor, sebesar 0,206. Ini menunjukkan bahwa penambahan variabel lain kecuali motivasi tidak memberikan penjelasan yang signifikan tentang variasi dalam kinerja karyawan.
3. Std. Error of the Estimate: Nilai ini, sebesar 40,66865, mencerminkan seberapa dekat titik data dengan garis regresi. Nilai yang relatif besar menandakan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam model.

Meskipun variabel motivasi memberikan kontribusi yang signifikan (21,9%) dalam menjelaskan variasi kinerja, masih ada banyak hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum kita teliti. Oleh karena itu, untuk pemahaman yang lebih lengkap, mungkin perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan dalam model untuk memperkaya analisis kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mendalami dan menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan Kementerian Perhubungan Biro Keuangan. Maslow (1970) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks perusahaan, motivasi menjadi pendorong yang umumnya diwujudkan dalam bentuk penghargaan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan di institusi ini.

Berdasarkan uji signifikansi parsial atau uji t terhadap variabel Motivasi, hasil menunjukkan nilai thitung motivasi sebesar 4,069, melebihi nilai ttabel (2,001), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perhubungan Biro Keuangan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif tersebut dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Pemberian penghargaan atau pujian yang sesuai dengan prestasi dan tugas karyawan membuktikan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin optimal pula kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi bukan hanya aspek psikologis, melainkan faktor yang dapat secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi motivasi yang lebih efektif

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan Positif Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Berdasarkan analisis regresi, penelitian ini menegaskan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Model regresi $Y = 52,610 + 0,362X$ menunjukkan koefisien positif, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penerimaan Hipotesis Alternatif (H1): Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa thitung (4,069) lebih besar dari ttabel (2,001), sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pemberian Motivasi yang Kompetitif dan Adil: Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, disarankan agar pemberiannya dilakukan secara kompetitif

dan adil. Karyawan perlu merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Motivasi yang merata diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

4. Peningkatan Kinerja Melalui Pemberian Tugas Sesuai Jabatan: Perusahaan sebaiknya memastikan bahwa pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan jabatan mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi yang tepat dan penugasan yang sesuai dengan jabatan masing-masing.

REFERENSI

- Balai Perawatan. (2017). Sejarah Kementerian Perhubungan. Sumber : Pusdatin Kemenhub. Jakarta Pusat.
- Bestyana Beliadwi , Clara Moningga. (2013). PSIBERNETIKA. Vol 5 No.2. *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT.WORLEYPARSONS INDONESIA Di Tinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg*. Jakarta : Universitas Bunda Mulia.
- Fransiskus Ady , Djoko Wijono (2013).*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Hal. 101 – 112. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45.
- Inaya Rachiminadhisa. BAB III. Elibrary. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Iskandar. (2016). *Implementasi Teori Hirarki Abraham Maslom Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 4(1),24-34. Yogyakarta : Sunan Kalijaga.
- Randi Dwi Pratama. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Bintang Jaya Bakri*. Jambi : Universitas Batanghari
- Iskandar. (2016). *Implementasi Teori Hirarki Abraham Maslom Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 4(1),24-34. Yogyakarta : Sunan Kalijaga.
- Sindi Larasati, Alini Gilang. (2016). Vol 5 No 3. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)*. Bandung : Universitas Telkom