

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fiber Networks Indonesia Tanjung Barat

Alan Firmansyah^{1*}, Yuli Evitha², Sukarni Novita Sari³

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, Jakarta

Email : ¹ harlansaputra94@gmail.com *; ² yuli.evitha@gmail.com , ³ novitasarisukarni@gmail.com

Abstract.

The importance of employee performance is often a problem that needs to be addressed and he carries out the work to achieve these work results. The purpose of this study was to determine how much motivation affects employee performance at PT Fiber Networks Indonesia in Tanjung Barat and also what variables are contained in this study This type of research uses quantitative research. The quantitative approach is a research method based on the philosophy of potivism, used to research on certain populations or samples. by using 2 variables between variable X (Motivation) and also variable Y (Employee performance). Based on the results of the analysis and discussion of the data that has been described, there are conclusions that can be drawn from research on the effect of motivation on the performance of Fiber Network Indonesia Tanjung Barat employees, namely the variable influence of motivation (X) has a significant and positive effect on the employee performance variable (Y). This can be seen from the results of the T test where the value is 13.487 t in the table of 1.98667 and a significance value of 0.000 0.05, so it can be concluded that the variable influence of motivation (X) has a significant effect on the performance variable performance employeesolved by the company to achieve its goals. Employee performance not only refers to the work results that a person achieves when carrying out the work assigned to him, but also how.

Keywords: Motivation Performance Employee

Cronicle of Article:Received (05,10,2024); Revised (12,10,2024); and Published (28,10,2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I

Profile and corresponding author Alan Firmansyah , Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. Corresponding harlansaputra94@gmail.com

How to cite this article : Firmansyah, Alan., dkk (2024) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fiber Networks Indonesia Tanjung Barat". *Adbispreneur*, 4 (5), pp. 405-415. Available at: <http://JAMBIS>

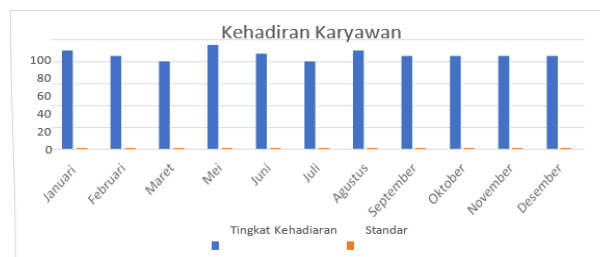
PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki kemampuan bersaing yang lebih unggul. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Nugroho 2020). Perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang adalah perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dan dapat memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Kirana et al. 2023).

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Lumanauw 2022). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif (Setiawan and GP 2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting, terutama dalam mengelola kinerja karyawan. Manajemen SDM tidak hanya bertugas dalam merekrut dan melatih karyawan, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal (Idrus et al. 2023). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain – lain (Jufrizen and Hadi 2021). Motivasi yang tepat dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tanpa motivasi yang cukup, kinerja karyawan dapat menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Fiber Networks Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan jasa dan jaringan telekomunikasi. Berdiri sejak tahun 2008, perusahaan ini terus berinovasi dan berkembang untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Seperti halnya perusahaan lain, PT. Fiber Networks Indonesia juga menyadari pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal menjadi prioritas utama perusahaan.

Salah satu indikator yang sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran mereka. Berdasarkan data kehadiran karyawan PT. Fiber Networks Indonesia periode Januari hingga Desember 2023, terlihat adanya fluktuasi yang signifikan. Pada bulan Januari, tingkat kehadiran mencapai 90%, namun kemudian menurun pada bulan-bulan berikutnya, terutama di bulan Maret dan Juli, yang hanya mencapai 80%. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, terutama terkait motivasi karyawan.



Gambar 1 Persentase Kehadiran Karyawan
Sumber : PT. Fiber Networks Indonesia (2023)

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek motivasi, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di antaranya adalah jenjang karir, kompensasi, lingkungan kerja, dan perhatian dari perusahaan. Di PT. Fiber Networks Indonesia, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa tidak adanya jenjang karir yang jelas, kurangnya perhatian dari manajemen, serta kompensasi yang dianggap tidak memadai. Hal ini mengakibatkan penurunan motivasi di kalangan karyawan, yang berdampak pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

Motivasi yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja individu karyawan, tetapi juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan tindakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian insentif, penghargaan, serta perbaikan lingkungan kerja merupakan beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu lebih aktif dalam memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Fiber Networks Indonesia, khususnya di Tanjung Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja, serta bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan strategi motivasi yang tepat.

LITERATUR REVIUW

Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial (Soetrisno 2017). makna ini ada dalam rumpun ilmu social. Sedangkan menurut Arni (2016) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Komunikasi adalah seseorang mencoba membagi informasi, gagasan atau sikap dengan yang lain agar diperoleh persepsi yang sama, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari dua arah antara komunikator kepada komunikan yang dapat memberikan informasi dan ide-ide sesuai dengan tujuannya (Hamali 2018).

Manajemen Komunikasi

Secara umum, manajemen komunikasi merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan penyampaian pesan (ide,gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain untuk mencapai sasaran secara efektif agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya (Ngalimun 2017). sedangkan menurut Hairunnisa (2019) komunikasi manajemen adalah proses penyampaian makna yang merupakan hal yang mendasar dalam suatu organisasi atau system social. Komunikasi mengandung arti suatu proses transaksional, yaitu komunikasi yang dilakukan seseorang

dengan pihak lainnya, dalam upaya-upaya mempertukarkan simbol, hingga membentuk makna, dan mengembangkan harapannya. Manajemen komunikasi tersebut pada hakikatnya mengusulkan agar individu dapat mengoptimalkan sumber dayanya kedalam aspek pengelolaan manajemen di organisasi/perusahaan dengan menggunakan model komunikasi yang sistimatis sehingga memudahkan aktivitas komunikasi manajemen di seluruh unit organisasi/perusahaan.

Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas, sedangkan Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2000) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik Menurut Fahmi (2017). Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Indikator Motivasi Menurut Maslow dalam Denok (2018), terdapat 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs or belongingness*), kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem or status need*), dan aktualisasi diri (*self actualization*).

Kinerja Karyawan

Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Prasadja Ricardianto (2018). Sedangkan menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dan Mellysa (2021) mendefinisikan bahwa, Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Rizal Nabawi (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan ada empat macam yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang terkait dengan populasi atau sampel tertentu dan mengolah data berupa angka-angka dengan analisis statistik (Ali et al. 2022). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (X) berupa motivasi, yang meliputi lima dimensi kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, serta kerja sama dalam pekerjaan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memahami konteks data secara keseluruhan, sementara kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan teori dan literatur terkait motivasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana responden dapat memberikan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diambil dari jurnal dan buku yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 90 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* atau *simple random sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran valid, dengan nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel sebesar 0,3. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* untuk menilai konsistensi instrumen pengukuran, dengan koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih. Setelah uji kualitas data, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan program SPSS. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel pada pengaruh motivasi memperoleh nilai rekapitulasi sejumlah 42,18 maka dapat dikonsultasikan berdasarkan skala penilaian skor rata-rata menurut jawaban responden dengan rentang angka sebesar 4.20-5.00 berada pada kriteria Sangat Baik. Artinya Pengaruh Motivasi pada Fiber Network Indonesia Tanjung Barat dapat dinyatakan Sangat Baik. variabel kinerja Karyawan memperoleh nilai Rekapitulasi sejumlah 3,30 maka dapat dikonsultasikan berdasarkan skala

penilaian skor rata-rata menurut jawaban responden dengan rentang angka sebesar 2,61 – 3,40 berada pada kriteria kurang setuju. Artinya kinerja karyawan pada Fiber Network Indonesia Tanjung Barat dapat dinyatakan kurang baik.

Table 1 Rekapitulasi Nilai Skor Rata-Rata

Variabel	Hasil Rekapitulasi	Interpretasi
Motivasi (X)	4,22	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,3	Baik

Dalam analisis hasil uji validitas, perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dari kuesioner dengan r-tabel. Pada penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 90 orang, nilai r-tabel dihitung berdasarkan $df = (n-2)$ atau $(90-2)$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh angka r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai korelasi atau r-hitung untuk setiap pertanyaan lebih besar dari r-tabel (0,207). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas yang baik, karena r-hitung > r-tabel, sehingga semua data dinyatakan valid.

Table 2 Hasil Uji Validitas Variabel Riset

Varibel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Ketrangan
Motivasi (X1)	1	0.207	.496	Valid
	2	0.207	.551	Valid
	3	0.207	.330	Valid
	4	0.207	.533	Valid
	5	0.207	.618	Valid
	6	0.207	.505	Valid
	7	0.207	.399	Valid
	8	0.207	.614	Valid
	9	0.207	.482	Valid
	10	0.207	.405	Valid

Varibel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Ketrangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.207	.559	Valid
	2	0.207	.442	Valid
	3	0.207	.321	Valid
	4	0.207	.538	Valid
	5	0.207	.640	Valid
	6	0.207	.324	Valid
	7	0.207	.467	Valid
	8	0.207	.641	Valid

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (r). Hubungan antara variabel X dan Y dapat bersifat positif atau negatif. Pengambilan keputusan dalam uji korelasi didasarkan pada nilai signifikansi sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel-variabel tersebut berkorelasi; sebaliknya

2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara variabel Motivasi

(X) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,821, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.

Table 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations^b

		MOTIVASI	KINERJA_KARYAWAN_Y
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.821 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1812.989	1262.478
	Covariance	20.371	14.185
KINERJA_KARYAWAN_Y	Pearson Correlation	.821 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1262.478	1304.456
	Covariance	14.185	14.657

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

b. Listwise N=90

Pada hasil analisis koefisien determinasi, nilai korelasi yang dihasilkan (R) sebesar 0,821 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Pengaruh Motivasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Dari output yang diperoleh, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,674, yang berarti bahwa variabel bebas, yaitu Pengaruh Motivasi, memiliki kontribusi sebesar 67,4% terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, 67,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, sementara sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi.

Table 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.670	2.592
1	.821 ^a	.674	.670	2.592

a. Predictors: (Constant), KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Dependent Variable: MOTIVASI_X1

Hasil perhitungan dan pengolahan data menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) menghasilkan Tabel Coefficients yang ditampilkan pada Tabel 4.29. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil beberapa kesimpulan penting. Salah satu kesimpulan yang signifikan adalah diperolehnya persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan ini mencerminkan bagaimana variabel independen, dalam hal ini motivasi, mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Table 5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.528	2.192		1.610	.111		
MOTIVASI	.696	.052	.821	13.487	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Berdasarkan nilai unstandardized coefficients beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

c. $Y = 3,528 + 0,696X$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 3,528 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dianggap bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan hanya akan bernilai 3,528.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,696 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696 satuan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual berpengaruh dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi dari t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi t-hitung $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.30, hasil uji t pada variabel independen menunjukkan bahwa pengaruh motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil uji t ini, diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh untuk variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 13.487 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.98667. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fiber Networking Indonesia Tanjung Barat" dinyatakan diterima.

Diskusi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghasilkan data berupa angka, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Fiber Networking Indonesia Tanjung Barat. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 90 responden, yaitu karyawan perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan software program SPSS IBM 21.

Hasil rekapitulasi variabel motivasi (X1) menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,22, yang dapat dikategorikan sebagai sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif dan signifikan.

Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,812 > 0,6$, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur motivasi reliabel. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,781 > 0,6$, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja juga reliabel. Berdasarkan uji normalitas, nilai signifikansi sebesar $0,620 > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi residual dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah normal.

Dari hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 13,487 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, karena nilai thitung sebesar $13,487 > ttabel$ sebesar 1,98667. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang substansial antara variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

Analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,821, yang berarti variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi karyawan di PT. Fiber Networking Indonesia Tanjung Barat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, serta menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa temuan penting mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Fiber Networking Indonesia Tanjung Barat. Variabel motivasi (X) terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T, di mana nilai thitung sebesar 13,487 lebih besar dari ttabel sebesar 1,98667, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis alternatif (H1) dapat diterima.

Selain itu, hasil analisis uji determinasi juga mendukung kesimpulan ini. Nilai koefisien korelasi

(R) sebesar 0,821 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi sebesar 67,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fiber Networking Indonesia Tanjung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, M. Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. 2022. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian." *Education Journal* 2(2).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Cetakan Ke.Bandung: Alfabeta.
- Hairunnisa. 2019. *Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar*. Samarinda: Gunawana Lestari. [5]. Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Hamali,A. Y.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Idrus, Syech, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid, and Dadi Kuswandi. 2023. "Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global." *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 7(1):72–89.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1):35–54.
- Kirana, Angelika Yanuar, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, and Mochammad Isa Ansori. 2023. "Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2(4):19–36.

- Lumanauw, Meiske Kristin. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 6(1):49–58.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2016. *Komunikasi Organisasi*. 1st ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83.
- Ngalimun. 2017. *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru. [15]. Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola*