

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Natalia Erika Kurniawati, Abdul Amin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail korespondensi: <sup>1\*</sup>[nataliaerika250@gmail.com](mailto:nataliaerika250@gmail.com)

### **Abstract**

The role of human resources as one of the important assets in the company, is not only seen from work productivity but also seen from the quality of work produced. There has been an increase in the number of employees who received a C grade in the employee assessment in the last 2 years, which has increased by 3% - 10%. The purpose of this research is to find out and analyze the effect of work motivation on the performance of employees of PT. XB. This research approach is a quantitative approach. The trials in this study were 60 production employees of PT. XB. The sample in this study were production employees, totaling 114 employees by taking the sample size using the slovin formula. In this study, using 24 items for the employee performance scale which has a validity coefficient ranging from 0.315 to 0.578, while for the work motivation scale using 31 items which have validity coefficients ranging from 0.335 to 0.900. Measuring tools used in data collection using the employee performance scale and work motivation scale. The results show that the F value is 8.828 with a significance value of 0.004 ( $p < 0.05$ ), so it can be concluded that there is an influence between work motivation (X) and employee performance (Y) PT. XB.

### **Abstrak**

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Terdapatnya kenaikan jumlah karyawan yang mendapat nilai C pada penilaian karyawan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, yang kenaikannya mencapai 3% - 10%. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XB. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Uji coba pada penelitian ini adalah 60 karyawan bagian produksi PT. XB. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang berjumlah 114 karyawan dengan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus slovin. Pada penelitian ini, menggunakan 24 aitem untuk skala kinerja karyawan yang memiliki koefisien validitas yang berkisar 0,315 sampai dengan 0,578, sedangkan untuk skala motivasi kerja menggunakan 31 aitem yang memiliki koefisien validitas yang berkisar 0,335 sampai 0,900. Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan skala kinerja karyawan dan skala motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa nilai F sebesar 8,828 dengan nilai signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) PT. XB.

### **Article History**

*Submitted: 5 Agustus 2023*

*Accepted: 27 Agustus 2023*

*Published: 28 Agustus 2023*

### **Keywords:**

Performance, Work Motivation, Employees

### **Sejarah Artikel**

*Submitted: 5 Agustus 2023*

*Accepted: 27 Agustus 2023*

*Published: 28 Agustus 2023*

### **Kata Kunci :**

Kinerja, Motivasi Kerja, Karyawan

## Pendahuluan

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting perusahaan, ditinjau dari hasil produktivitas kerja serta kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Kualitas pekerjaan karyawan sehari-hari juga merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikemukakan oleh Kismawati dan Mattalata (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan.

Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh The Bostom Consulting Group (BCG) melihat bahwa negara Indonesia memiliki kinerja yang memiliki kategori rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja dan kurangnya tenaga kerja yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi. Hal ini didukung dengan data peringkat *Human Development Index* (HDI) negara ASEAN yang menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 5 berada dibawah negara Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. HDI atau lebih dikenal dengan istilah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menunjukkan angka Indonesia pada tahun 2012 sebesar 0,678, tahun 2013 sebesar 0,681 dan tahun 2014 sebesar 0,668. Dengan kata lain perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibandingkan keempat negara di Asia Tenggara (Akabar, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRDGA PT. XB mendapati hasil bahwa PT. XB melakukan kontrol kinerja karyawannya dengan menggunakan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Penilaian tersebut berisi bagaimana kinerja karyawannya dalam kurun waktu selama 6 bulan, seperti absensi, kepemimpinan, dan hasil kerja. Dengan terdapat 3 *grade* nilai A, B, dan C. Sehingga dari penilaian yang didapat, perusahaan mampu mengetahui apakah terjadi kenaikan atau penurunan pada kinerja karyawannya. HRDGA PT. XB mengemukakan bahwa terdapat kenaikan jumlah karyawan yang mendapat nilai dengan *grade* C pada 2 tahun terakhir. Jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan *grade* C pada periode januari – Juni 2021 sebanyak 40%, periode juli – desember 2021 sebanyak 43 %, periode januari – juni 2022 sebanyak 44 %, serta terus mengalami peningkatan pada periode juli – desember 2022 sebanyak 53%.

Menurut Akabar (2017) rendahnya motivasi kerja karyawan akan memberikan dampak yang serius bagi perusahaan, seperti kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien, serta potensi-potensi yang dimiliki perusahaan baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak dapat dikelola secara optimal. Bagian HRDGA PT. XB melakukan wawancara pada atasan karyawan terkait, dan memaparkan jika banyak tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu, absensi yang kurang baik, dan hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan oleh atasan. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya permasalahan kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Akabar (2017) mengemukakan bahwa rendahnya perkembangan sumber daya manusia yang kurang berkualitas karena rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya motivasi serta rendahnya *softskill* yang dimiliki. Kinerja setiap karyawan berbeda dengan karyawan lainnya sesuai dengan tingkat besar kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dan baik dapat menjadi jembatan atas tercapainya keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Robins (2010) mengemukakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan kepuasan.

Menurut Andika (2019) motivasi kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku yang disebut sebagai daya pendorong agar termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Fattah (2017) kinerja individual dapat ditingkatkan dengan tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi kerja. Apabila komponen tersebut ada pada diri karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan tersebut. Akan tetapi kinerja akan berkurang jika salah satu komponen tersebut tidak ada pada diri karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Kafranijafar (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Rido (2018) menjelaskan bahwa terdapat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian lain yang relevan dengan penelitian diatas dilakukan oleh Goni (2021) menyatakan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dapat disimpulkan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya (2021) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Berdasarkan data - data tersebut, peneliti ingin menggali lebih dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XB.

### Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif jenis korelasional. Variabel yang digunakan pada penelitian ini variabel Y adalah kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. XB yang dilihat dari kualitas (kualitas kerja yang dihasilkan), kuantitas (kuantitas kerja yang dihasilkan), ketepatan waktu (tingkat ketepatan waktu), efektifitas (tingkat penggunaan sumber daya) dan kemandirian (dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan) dalam menjalankan tugas. Dan variabel X adalah motivasi kerja yaitu merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan PT. XB yang berupa gaji (kecukupan gaji), supervisi (memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar), hubungan kerja (hubungan dengan rekan kerja), pengakuan dan penghargaan (*reward* dari atasan) serta keberhasilan (keberhasilan melakukan pekerjaan).

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XB. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi group A & B PT. XB yang berjumlah 160 karyawan

Dalam menentukan sampel penelitian ini, penulis menghitung dengan mengambil 5% dari rumus Teknik Slovin sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$



Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 siswa, sehingga peneliti menggunakan 5% dari populasi dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,05)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,0025)}$$

$$n = \frac{160}{1,4}$$

$$n = 114 \text{ orang}$$

Skala ini berjumlah 60 aitem yang diuji cobakan kepada 60 karyawan sehingga menghasilkan beberapa item yang valid. Perhitungan validitas menggunakan *Product Moment Pearson*, setelah perhitungan validitas dilakukan, perhitungan reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur skala dapat dipercaya.

### Hasil

Berdasarkan tabel tersebut, kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi 0 yaitu 0%, dengan kategori tinggi sebanyak 26 karyawan atau 22,8%, kategori sedang 81 karyawan atau 71,1%, kategori rendah 7 karyawan atau 6,1%, dan kinerja karyawan kategori sangat rendah 0 yaitu 0%. Sedangkan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi 0 yaitu 0%, dengan kategori tinggi sebanyak 21 karyawan atau 14,5%, kategori sedang 83 karyawan atau 8,7%, kategori rendah 10 karyawan atau 8,7%, dan motivasi kerja kategori sangat rendah 0 yaitu 0%..

Tabel 1.

Hasil Kategorisasi Skor Standart

| Kategori      | Kriteria          | Kinerja karyawan |            | Kriteria           | Motivasi kerja |            |
|---------------|-------------------|------------------|------------|--------------------|----------------|------------|
|               |                   | Jumlah           | Persentase |                    | Jumlah         | Persentase |
| Sangat Tinggi | $123 < X$         | 0                | 0 %        | $134 < X$          | 0              | 0 %        |
| Tinggi        | $96 < X \leq 123$ | 26               | 22,8 %     | $104 < X \leq 134$ | 21             | 14,5 %     |
| Sedang        | $68 < X \leq 96$  | 81               | 71,1 %     | $74 < X \leq 104$  | 83             | 72,8 %     |
| Rendah        | $41 < X \leq 68$  | 7                | 6,1 %      | $4 < X \leq 74$    | 10             | 8,7 %      |
| Sangat Rendah | $X \leq 41$       | 0                | 0 %        | $X \leq 344$       | 0              | 0 %        |

### Uji Normalitas

Tabel 2.

Uji Normalitas

| One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                     |                | Unstandardized Residual |
| N                                   |                | 114                     |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 4,01087030              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | ,052                    |
|                                     | Positive       | ,052                    |
|                                     | Negative       | -,050                   |
| Test Statistic                      |                | ,052                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> |                | ,200                    |

Hasil uji Kolmogorof-Smirnov Test menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### .Uji Linieritas

Tabel 3.

Uji Linieritas

| Anova Table |                |    |             |   |      |
|-------------|----------------|----|-------------|---|------|
|             | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|             |                |    |             |   |      |

|                    |                |                          |          |     |         |       |      |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------|-----|---------|-------|------|
| Kinerja Karyawan * | Between Groups | (Combined)               | 586,797  | 23  | 25,513  | 1,671 | ,046 |
|                    |                | Linearity                | 143,291  | 1   | 143,291 | 9,384 | ,003 |
| Motivasi Kerja     |                | Deviation from Linearity | 443,505  | 22  | 20,159  | 1,320 | ,181 |
|                    |                | Within Groups            | 1374,335 | 90  | 15,270  |       |      |
| Total              |                |                          | 1961,132 | 113 |         |       |      |

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai deviation from sig. 0,181 > 0,05 maka disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS *for windows*.

- a. Korelasi Antar Kriteria dan prediktor

Tabel 4.

Korelasi Antar Kriteria dan Prediktor

| Correlations |                     |        |
|--------------|---------------------|--------|
|              |                     |        |
| X            |                     | X      |
|              | Pearson Correlation | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,277** |
| Y            |                     | Y      |
|              | Pearson Correlation | ,277** |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,003   |
|              | N                   | 114    |
|              | N                   | 114    |

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

- b. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tabel 6.

Koefisien Determinan

| Model Summary |                   |          |                 |   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,270 <sup>a</sup> | ,730     | ,065            |   | 4,029                      |

Berdasarkan koefisien determinan (R Square) sebesar 73% maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam kinerja karyawan adalah sebesar 73%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Uji F

Tabel 6.

Uji F

| Anova |            |                |     |             |       |                   |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1     | Regression | 143,291        | 1   | 143,291     | 8,828 | ,004 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1817,840       | 112 | 16,231      |       |                   |
| Total |            | 1961,132       | 139 |             |       |                   |

Berdasarkan tabel Anova diatas, diperoleh nilai F sebesar 8.828 dengan signifikasi (Sig) sebesar 0,004 karena nilai Sig < 0,05 . Maka disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini juga diperkuat dengan hasil tabel "Constant" dibawah ini.

d. Persamaan Garis Regresi.

Tabel 7.  
Persamaan Garis Regresi

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1                         | (Constant)     | 35,460                      | 3,964      |                           | 8,946 | <,001 |
|                           | Motivasi kerja | .179                        | .060       | .270                      | 2.971 | .004  |

Berdasarkan *output* diatas pada a = angka *constant* dari *Unstandarized Coefficients* yaitu nilainya *constant* (a) sebesar 35,640. Hasil ini merupakan angka konstan menunjukkan bahwa, jika ada motivasi kerja ( X) maka nilai konsistensi dari kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 35,640. Selanjutnya nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,179 yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,179.

**Diskusi**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi 1 prediktor dilakukan terlebih dahulu uji normalitas untuk melihat apakah distribusi normal di uji linieritas untuk melihat pengaruh variabel pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. XB sebanyak 114 karyawan. Pada skala kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi 0 yaitu 0%, dengan kategori tinggi sebanyak 26 karyawan atau 22,8%, kategori sedang 81 karyawan atau 71,1%, kategori rendah 7 karyawan atau 6,1%, dan kinerja karyawan kategori sangat rendah 0 yaitu 0%. Sedangkan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi 0 yaitu 0%, dengan kategori tinggi sebanyak 21 karyawan atau 14,5%, kategori sedang 83 karyawan atau 8,7%, kategori rendah 10 karyawan atau 8,7%, dan motivasi kerja kategori sangat rendah 0 yaitu 0%. Hal ini sejalan dengan pendapat Anggi (2012) yang berpendapat bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus artinya, semakin tinggi dorongan atau motivasi dari karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektifitas dan kinerja yang semakin tinggi pula.

Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2 -tailed)* sebesar 0.200 >0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi maka dapat digunakan sebagai legitimasi untuk melakukan uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis yang telah ditegakkan.

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai *deviation from sig.* 0,181 > 0, 05 maka disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawanpun menjadi tinggi dan sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Goni (2021) menyatakan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dapat disimpulkan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinan (*R Square*) sebesar 73% maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam kinerja karyawan adalah sebesar 73%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sejalan dengan pendapat Robins (2010) mengemukakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan kepuasan.

Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak memiliki kesadaran dan dorongan untuk diri sendiri maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Kafranijafar (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan potensi karyawannya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi pegawai tetap maupun kenaikan jabatan.

Perusahaan juga dapat memberikan *reward* untuk membangun motivasi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perlu meningkatkan motivasi yang tinggi, karena dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan perhitungan, peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan media sosial Instagram dengan kenakalan remaja di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Wedoro Pandaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan "terdapat pengaruh antara penggunaan media sosial Instagram dengan kenakalan remaja" "ditolak".

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, akan diajukan saran – saran pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

#### **1. Karyawan**

Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, karyawan dan seluruh staff yang terlibat diharapkan untuk dapat mendukung dan menciptakan motivasi serta melakukan kerja sama yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

#### **2. Perusahaan**

Agar dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat memberikan penghargaan atas tercapainya prestasi karyawan. Dukungan secara emosional juga dapat dilakukan dengan cara pendekatan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam proses bekerja.

#### **3. Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali secara lebih lanjut mengenai faktor – faktor yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pendidikan, keterampilan, sarana dan prasarana, teknologi, gaji, jaminan sosial kesempatan berproses dan faktor – faktor lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, serta diharapkan peneliti selanjutnya memperbanyak pengambilan obyek penelitian dan sampel yang diambil, agar hasil penelitian selanjutnya dapat meningkatkan kephahaman bagi peneliti dan pihak lainnya.

### **Referensi**

- Akabar, M., (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*
- Andika, R. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas

Pembangunan Panca Budi Medan

- Arda, Mutia. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
- Demanius. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dalia Kusuma Bandung. *Jurnal Politeknik Piksi Ganesa*
- Fattah (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*
- Goni, Giovano. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Jurnal Administrasi Bisnis Ilmu Sosial dan Politik*
- Kafranijafar, Andi. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASURANSI Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*
- Octavia, Anggi. (2015) Determinan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bontang. *Jurnal Universitas Brawijaya*
- Primanda, Aryo. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveing pada Kantor Pusat PT. Waria Usaha Gresik. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*
- Rismawati, Mattalata. (2018) Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Beorientasi Kedepan. *Jurnal Administrasi Bisnis Ilmu SosiAL dan Politik*
- Sanjaya, Rido. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syari'ah*
- Seventina, Lidya. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Politeknik Ilmu Pemasarakatan*