

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SORONG**

**Putri Noviyanti Farahdiba Gusti<sup>1\*</sup>, Rais Dera Pua Rawi<sup>2</sup>, Susetyowati Sofia<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Sorong, Kota Sorong, Papua Barat, Indonesia  
[putrinoviyantifarahdiba@gmail.com](mailto:putrinoviyantifarahdiba@gmail.com)\***

Manuskrip: Mei-2021 Ditinjau: Mei-2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong sebanyak 50 orang, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,0%, uji hipotesis diperoleh  $10,823 > 2,011$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2%, uji hipotesis diperoleh  $11,420 > 2,011$ . *Human relation* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,944 + 0,350 X1 + 0,352 X2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 76,6%, uji hipotesis diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(76,985 > 3,20)$ .

**Kata Kunci: *Human Relation*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of human relations and work motivation on employee performance.. This methods using a quantitative approach. The population in this study were employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Sorong Branch as many as 50 people, used a saturated sample with a sample of 50 people. Data collection techniques in the form of questionnaires and documentation. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study human relations have a significant effect on employee performance by 35.0%, hypothesis testing is obtained  $10,823 > 2,011$ . Work motivation has a significant effect on employee performance by 35.2%, hypothesis testing is obtained  $(11,420 > 2,01)$ . Human relations and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 0.944 + 0.350 X1 + 0.352 X2$  and the contribution of the influence is 76.6%, hypothesis testing is obtained  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $(76.985 > 3.20)$ .*

**Keywords: *Human Relations, Work Motivation, Employee Performance***

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong di dirikan dan di resmikan pada tanggal 7 Desember 1995 dengan ruang lingkup kegiatan BRI adalah melakukan usaha di bidang perbankan. Modal utama dan berharga yang dimiliki BRI adalah sumber daya manusia, dimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi pihak perusahaan. Pihak manajemen perusahaan pun harus dapat memberikan perhatian dan usahanya agar mengetahui bahwa karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif serta apakah masih ada yang perlu di perbaiki dalam pelaksanaan kinerja, sehingga setiap karyawan akan terus belajar dalam mengembangkan kapabilitas dan mengutamakan kepentingan perusahaan.

Meningkat atau menurunnya kinerja dari seorang karyawan tersebut dapat di dukung oleh *human relation* yang harmonis dan kerjasama yang sinergi sehingga dapat membangun komunikasi yang terjalin baik bagi sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan, karyawan pun dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Uchjana Effendy (2009) *Human relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomi, dan rohani.

Sedangkan, menurut Gie dalam Rully (2013) *human relation* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Pelaksanaan *human relation* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi serta dapat menghilangkan *mis communication* dan *mis interpretasi* dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu sumber utama dari motivasi kerja, dimana menurut Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, penerapan *human relation* dalam bentuk kerja sama yang sinergi dan komunikasi yang harmonis, mampu meminimalkan aspek negatif dari konflik yang terjadi akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan *mis interpretasi*. Kemudian kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dapat menciptakan motivasi kerja, sehingga tentunya akan membawa semangat bagi karyawan karena hal ini akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

Melalui permasalahan yang terdapat di lapangan bahwa variabel *human relation* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong, hal ini di sebabkan adanya komunikasi yang kurang terjalin baik dalam berinteraksi sehingga terjadinya salah komunikasi (*mis communication*), salah interpretasi (*mis interpretasi*) dan sikap kurang saling terbuka terkait persoalan yang menyangkut perasaan, ide dan emosional. Kemudian timbul kesalahpahaman yang melibatkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan itu sendiri, sehingga menganggu kinerja maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu motivasi kerja dari karyawan menjadi berkurang hal ini di sebabkan

karena adanya perasaan kurang puas terkait bidang pekerjaan yang di tempatnya dengan keahlian (*passion*) yang di miliki oleh karyawan tersebut. Namun, beberapa dari karyawan BRI tidak mengkaitkan permasalahan yang telah ditemukan diatas tersebut pada bidang pekerjaanya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?
3. Seberapa berpengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.
3. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong di Kota Sorong.

### **B. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

### **C. Jenis Penelitian**

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah data interval atau rasio yang penggunaannya pada kuesioner dengan skala likert.

### **D. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel independent maupun dependent. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Relation (X1)	50	6	30	25.40	3.709
Motivasi Kerja (X2)	50	12	40	33.80	4.682
Kinerja Karyawan (Y)	50	5	25	21.72	3.264
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil analisis *Descriptive Statistics*, menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* diperoleh *varians* minimum sebesar 6 dan *varians maximum* 30 dengan *mean score* sebesar 25,40 dengan standar deviasi 3,709. Variabel Motivasi Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 12 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar 33,80 dengan standar deviasi 4,682. Variabel Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 5 dan *varians maximum* 25 dengan *mean score* sebesar 21,72 dengan standar deviasi 3,264.

## B. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu *Human Relation* (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independent. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.944	1.694		.557	.580
	Human Relation	.350	.131	.397	2.659	.011
	Motivasi Kerja	.352	.104	.505	3.379	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2. hasil pengujian analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.944 + 0.350 X_1 + 0.352 X_2 + e$$

Dilihat dari model persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0.944, artinya bila variabel dependent *Human Relation* dan Motivasi Kerja dianggap *Constant* maka dapat diprediksi Kinerja Karyawan sebesar 0.944.
- 2) Nilai koefisien model regresi linear berganda diatas pada variabel *Human Relation* (X<sub>1</sub>) sebesar 0.350, artinya jika variabel *Human Relation* meningkat sebesar 1% dan yang lain *Constant*, maka dapat diprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.350.
- 3) Nilai koefisien model regresi linear berganda diatas pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.350, artinya jika variabel Morivasi Kerja meningkat sebesar 1% dan yang lain *Constant*, maka dapat diprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.352.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel independent (*human relation* dan motivasi kerja) mempengaruhi variasi variabel dependent (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  mendekati nol dapat diartikan bahwa variasi variabel independent (*human relation* dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependent (kinerja karyawan) sangat terbatas (kecil). Jika nilai  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1), berarti variabel independent dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.756	1.612

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3. hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,766 hal ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu *human relation* dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diketahui atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independent dalam menerangkan variabel dependent.

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Ada pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Cara untuk menentukan t tabel yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

t tabel =  $(\alpha/2; n - k - 1)$

t tabel =  $(0,05/2 ; 50 - 2 - 1)$

t tabel =  $(0,025 ; 47)$

t tabel = angka 0,025 ; 47

Di lihat pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,011.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.892	1.758		1.646	.106
Human Relation	.741	.068	.842	10.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian parsial (uji t) hipotesis *human relation* menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,823 dengan taraf signifikan 0,000. Maka dasar keputusannya Apabila nilai t hitung  $10,823 >$  nilai t tabel 2,011 dan tingkat *Sig*  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bawah hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.572	1.781		.883	.382
	Motivasi Kerja	.596	.052	.855	11.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian parsial (uji t) hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,420 dengan taraf signifikan 0,000. Maka dasar keputusannya Apabila nilai t hitung 11,420 > nilai t tabel 2,011 dan tingkat Sig 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H1 sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Cara untuk menentukan F tabel yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

F tabel = (k ; n – k – 1)

F tabel = (2 ; 50 – 2 – 1)

F tabel = (2 ; 47)

F tabel = (3,20)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.983	2	199.992	76.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.097	47	2.598		
	Total	522.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Human Relation

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas Sig 0.000<sup>b</sup> < 0.05. Maka dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0.05, yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga menyatakan bahwa *human relation* dan motivasi kerja secara bersama–sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**A. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Human Relation* memperoleh nilai positif koefisien regresi sebesar 0.350 dan pengujian hipotesis menunjukkan t hitung sebesar 10,823 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja memperoleh nilai positif koefisien regresi sebesar 0.352 dan pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,420 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## C. Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*Human Relation* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh persamaan regresi  $Y = 0.944 + 0.350 X_1 + 0.352 X_2 + e$ , nilai koefisien regresi sebesar 76,6% dan sisanya yaitu sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diketahui. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas *Sig* 0.000<sup>b</sup> < 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar 10,823 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.350.
- b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar 11,420 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.352.
- c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *human relation* dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas *Sig* 0.000<sup>b</sup> < 0.05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.766.

### 2. Saran

- a. Dalam upaya perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan, agar lebih memperhatikan faktor yang menyangkut manusia (*human relation*) dan motivasi kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan atau *human relation* sudah baik dapat dilihat dari ke akrabannya yang terjalin antara karyawan, namun agar lebih baik lagi perusahaan dapat melakukan dengan cara saling terbuka terkait persoalan yang menyangkut perasaan, ide dan emosional baik atasan dan karyawan maupun antara karyawan. Karena hal tersebut dapat menciptakan rasa saling peduli dan menghargai setiap perbedaan yang ada di lingkungan perusahaan maupun saat berada di luar lingkungan perusahaan. Karyawan pun merasa senang, nyaman, tenang dan aman selama berada di perusahaan, sehingga karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan kinerjanya.

- b. Begitu juga dengan motivasi kerja sudah baik dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam bidang pekerjaannya, namun agar dapat terus meningkatkan motivasi kerja dari karyawan tersebut atasan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan seperti memberikan apresiasi berupa pengakuan maupun penghargaan untuk setiap hasil kerja yang baik yang di hasilkan oleh karyawan serta memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berkesempatan atau berprestasi dalam mengembangkan keahlian yang dimilikinya, Hal ini merupakan upaya perusahaan dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Faturrahman, M., Kahar, M. S., Arsyad, R., & Rawi, R. D. P. (2018, July). Development of Learning Media Based on MOODLE Integrated with Blended Learning in Mathematic Learning Process at SMA Muhammadiyah Al–Amin Sorong. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 175, No. 1, p. 012202). IOP Publishing.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Mangkunegara. (2014). Definisi Motivasi Kerja. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Desa Slawe Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek*, 61.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Nurjaya, N., et al (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rawi, R. D. P., & Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., et al. (2021, January). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Wilandari, D. F., et al. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).