

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAUDARA BUANA SAMUDERA MEDAN

Elyzabeth Wijaya (NIDN: 0123028101  
Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Medan

PT. Saudara Buana Samudera adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan darat dan laut. Berdasarkan data awal yang diperoleh untuk penelitian ini, diketahui bahwa kurangnya pemberian motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan terus menurun. Dalam meneliti penelitian ini, penulis menggunakan penelitian populasi atau penelitian sensus dan metode pengumpulan datanya berdasarkan data primer dan data sekunder. Pada data primer, penulis mengumpulkan data dengan melakukan penelitian lapangan langsung ke perusahaan, melakukan wawancara dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden. Untuk data sekunder, penulis menggunakan studi kepustakaan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel indenpenden (X) berupa Motivasi dan variabel dependen (Y) berupa Kinerja. Penelitian ini diadakan di semua divisi perusahaan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: uji korelasi sebesar 0,866 yang menunjukkan korelasi yang tinggi/kuat; uji determinasi sebesar 75,1% yang berarti bahwa ada kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji z distribusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $z\text{-hitung } 5,408168 > z\text{-tabel } 1,960$  dan hasilnya bahwa hipotesis alternatif yang diterima bahwa "Adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera."

**Kata kunci:** motivasi; kinerja, manusia

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Didalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Perusahaan berusaha memberikan masukan-masukan yang berguna ataupun memberikan motivasi yang berguna dalam meningkatkan kualitas ataupun kinerja karyawannya. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membawa hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting seba-

gai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan.

Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Saudara Buana Samudera adalah kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan terus menurun, pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan dampak. Masalah yang dihadapi PT. Saudara Buana Samudera yaitu karyawan sering datang terlambat kerja dan kurang serius dalam bekerja, serta menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya harus

diselesaikan pada saat itu juga sehingga pekerjaan semakin menumpuk dan banyak pekerjaan yang tertunda, itu pastinya akan menyebabkan perusahaan rugi, karena lambatnya proses kerja karyawan tersebut dan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan, banyak karyawan yang terancam dipecat karena lambatnya proses kerja dan banyak kelalaian yang terjadi saat bekerja.

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka dalam tugas metodologi penelitian ini penulis mengambil judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Saudara Buana Samudera".

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Saudara Buana Samudera?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera?
3. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan metode yang handal dalam pengkajian masalah. Dengan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap berbagai objek yang terkait dengan pokok permasalahan yang akan diperoleh gambaran mengenai kondisi nyata yang menjadi latar belakang terjadinya masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi apa yang diberikan kepada karyawan di PT. Saudara Buana Samudera.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:22), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : "Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat".

### 2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

1. Menurut Mankunegara (2010:2), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".
2. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja.
3. Menurut Gary Dessler (2010:4) yaitu: "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti positif manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan".
4. Menurut bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi

### 3. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seorang mencapai tujuan,

motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada tiga elemen kunci dalam definisi motivasi, yaitu intensitas, arah, dan persitensi. Intensitas merupakan seberapa keras seseorang mencoba. Intensitas yang tinggi akan mengarah pada hasil performasi pekerjaan yang memuaskan kecuali usaha tersebut berada pada “arah” yang menguntungkan organisasi.

Jadi, kualitas usaha juga harus dipertimbangkan selain intensitasnya. Usaha yang terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Dan pada akhirnya, motivasi mempunyai dimensi persistensi, yaitu suatu ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi dapat melakukan usaha yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi dapat berupa intrinsic dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsic adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

#### 4. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi

menurut beberapa para ahli manajemen sumber daya diantaranya:

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Thoha dalam Qonita (2012), teori motivasi Alderfer (Alderfer's ERG theory) merumuskan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling bawah dengan kebutuhan-kebutuhan dalam tatanan paling atas. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (Existence), yaitu suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup atau kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan berhubungan (Relatedness), yaitu suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkembang (Growth), yaitu suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri.

Menurut Abraham Maslow dalam Hamzah (2013), manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, pangan), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dian Wijayanto (2012:148) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik berbagai hal yang mendasari perilaku kerja. Melalui proses motivasi kepada karyawan yang tepat, pihak

manajemen akan mendapatkan benefit, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Wilson Bangun (2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

## 5. Teori Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa ; "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang." Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

## 6. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Menyampaikan hasil-hasil yang diharapkan dari pekerjaan
- Mencegah kesalahpahaman tentang kualitas kerja yang diinginkan
- Meningkatkan produktivitas karena karyawan mendapat umpan balik
- Menghargai kontribusi positif

- Mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan penganalisaan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasi sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting. Berikut adalah jenis-jenis metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

#### 1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:86), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

#### 2. Metode Korelasional

Pengertian dari metode korelasional menurut Arikunto (2010:4) adalah "Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variable atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada." Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu dengan menggambarkan kondisi yang terjadi (existing) di PT. Saudara Buana Samudera.

### 2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variable bebas

atau variable independen dan variable terikat atau variable dependen.

Menurut Sugiyono (2011:61) variable bebas adalah "Merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat)". Variabel terikat atau dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2011:61). Jadi variable bebas yaitu variable yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variable lain akan tetapi mempengaruhi variable lainnya.

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan konstrukt atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrukt, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrukt yang lebih baik.

### 3. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis masalah diatas, penulis mengadakan uji analisis data untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera sebagai berikut :

#### a. Uji Vadilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010). Untuk menguji reliabilitas atau keandalan alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien Alpha Cronbach, koefisien keandalan menunjukkan mutu

seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian.

#### c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa : "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Kasmadi dan Sunariah (2014:116-117) mengungkapkan bahwa cara yang digunakan untuk menguji signifikansi normalitas data adalah dengan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu membandingkan nilai normalitas dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Uji Kolmogorov Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal
- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal
- Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206), "Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti akan merangkum hasil dari perhitungan dan analisis yang yaitu:

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang telah dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,30 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,912 (variabel X) dan 0,904 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,060 (variabel X) dan 0,135 (variabel Y) telah

melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.

4. Menurut hasil dari SPSS 23.0, hasil mean dari Motivasi (Variabel X) adalah 34,0750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, mediannya adalah 36 (setuju) dan mode-nya adalah 40 (setuju). Kemudian hasil mean dari Kinerja (Variabel Y) adalah 28,3750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, median-nya adalah 29,5000 (setuju) dan mode-nya adalah 33 ( Setuju) berdasarkan hasil dari tabel di atas.
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,866, yang berarti bahwa pengaruh motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 75,1% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera adalah 75,1% dan sisa 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah  $Y = 5,820 + 0,662X$ . Nilai positif a berarti walaupun pengaruh motivasi tidak bertambah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,820. Nilai b berarti setiap peningkatan 1 angka untuk motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.
8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 5,408168; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

## KESIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Saudara Buana Samudera, penelitian dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan karyawan pada setiap department di PT. Saudara Buana Samudera. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan

yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 75,1%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (Motivasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini berarti, jika perusahaan mengadakan seminar dan mengundang speaker untuk memberikan motivasi secara berkala, maka akan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Alwi, Syafaruddin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Bangun, Wilson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Chaudhary, N. and Sharma, B. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization. International Journal of Business Trend and Technology, 29-35.

Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks.

Fahmi, Irham (2010). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabet.

Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro