

**Komentar dari Peer Reviewer**

1. Kelengkapan dan kesesuaian Unsur

Judul yang diangkat dalam jurnal sudah sesuai dengan kinerjanya, permasalahan, Metode, Pembahasan, Analisis, Kesimpulan Masalah, Kesimpulan & Saran dilengkapi dengan Daftar pustaka.

2. Ruang Lingkup dan Kedalaman

Mencakup tentang pengaruh motivasi & kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta, meliputi tentang latar belakang, permasalahan, analisis dan diambil kesimpulan, & Saran dan perbaikan perusahaan.

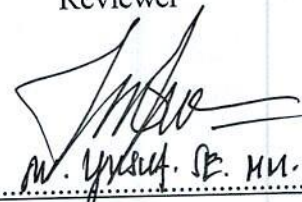
3. Kecukupan dan kemutakhiran data serta metodologi

Analisis menggunakan permasalahan yang dibahas menggunakan Metode kuantitatif, Analisis regresi, Korelasi dengan 2 Variabel X & Y, untuk Menentukan Pengaruhnya.

4. Kelengkapan unsur Kualitas Penerbit

Untuk penelitian / jurnal ini sudah dilengkapi dengan Daftar pustaka. & Daftar pustaka.

Reviewer

  
(M. Yusuf, S.P. H.H.)



# METEOR STIP MARUNDA

ISSN : 1979 – 4746  
EISSN :

JURNAL PENELITIAN ILMIAH  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. PUPUK INDONESIA LOGISTIK JAKARTA

Girnisia Kakisina, Bambang Kurniadi, Riris Ariska, Syaiful Ahmad, NatanaeL Suranta Tarigan  
Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran

Jl. Marunda Makmur Cilincing, Jakarta Utara

disubmit : 9/11/2023

diterima pada :

### ABSTRACT

*Companies have production factors such as human resources, capital, raw materials, and machines to achieve this success. However, when compared to other factors owned by the company, it is the human resource factor that makes the biggest contribution or is the spearhead of the company's success. Analysis of the coefficient of determination (Kd) obtained the coefficient of determination: 55.2% meaning that work motivation (Variable X) contributes 55.2% to employee performance (Variable Y) while the remaining 44.8% is another influence in this case not being part of author analysis in research. Analysis of the correlation coefficient (r), obtained a correlation coefficient of  $r = 0.74$ . The result means that the work motivation given by the company has a strong relationship to employee performance. With positive correlation results, the relationship is unidirectional, which means that if motivation is given less, employee performance will decrease. High work motivation can encourage employees to improve their performance optimally in accordance with the company's plans that will support the continuity of the company.*

Copyright © 2018, **METEOR STIP MARUNDA**, ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775

Keywords: human resource factor, employee performance will decrease, work motivation

### ABSTRAK

Perusahaan memiliki faktor produksi seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin untuk mencapai keberhasilan tersebut. Namun, jika dibandingkan dengan faktor lain yang dimiliki oleh perusahaan, faktor sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak dari keberhasilan perusahaan. Analisis koefisien determinasi (Kd) didapatkan koefisien determinasi : 55,2% artinya motivasi kerja (Variabel X) memberi kontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) sedangkan sisanya 44,8% adalah pengaruh lain dalam hal ini tidak menjadi bagian analisis penulis dalam penelitian. Analisis koefisien korelasi (r), didapatkan koefisien korelasi yakni  $r = 0,74$  hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil korelasi yang positif, maka hubungannya bersifat searah yang artinya apabila motivasi diberikan kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal sesuai dengan rencana perusahaan yang akan mendukung kelangsungan perusahaan.

Copyright © 2018, **METEOR STIP MARUNDA**, ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775

Kata Kunci : faktor sumber daya manusia, kinerja karyawan akan menurun, Motivasi kerja

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja dalam era modern sangat penting. Dengan kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin pentingnya sumber daya manusia yang mampu berpikir, bertindak, dan menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan mereka. Dalam suatu organisasi kerja, manusia sebagai tenaga kerja adalah sumber daya yang paling penting. Setiap perusahaan pelayaran di Indonesia selalu berusaha untuk maju dan menghasilkan keuntungan yang paling besar.

Perusahaan memiliki faktor produksi seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin untuk mencapai keberhasilan tersebut. Namun, jika dibandingkan dengan faktor lain yang dimiliki oleh perusahaan, faktor sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak dari keberhasilan perusahaan.

Karyawan yang mampu dan terampil serta memiliki semangat kerja yang tinggi adalah komponen penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Masalah yang terjadi adalah seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, yang mengakibatkan kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

PT Pupuk Indonesia Logistik adalah perusahaan yang menangani manajemen kapal. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perusahaan memiliki faktor – faktor produksi antara lain sumber daya manusia, modal, bahan baku dan mesin. Di antara faktor – faktor produksi tersebut adalah faktor sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan, jika dibandingkan dengan faktor – faktor lain yang dimiliki oleh perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji dan upah yang adil dan layak, kesejahteraan yang terjamin dan lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal sesuai dengan rencana perusahaan yang akan mendukung kelangsungan perusahaan.

### **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka mengidentifikasi masalah, yaitu pada :

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik.
2. Kurangnya karyawan di Divisi Pengawakan.
3. Kurangnya sarana kerja yang memadai.
4. Kurangnya perhatian perusahaan dalam bentuk pemberian reward (kenaikan jabatan).

### C. BATASAN MASALAH

Adanya permasalahan yang mungkin dapat diangkat dan dibahas, namun diperlukan suatu pembatasan masalah agar materi yang dibahas nantinya tidak meluas. Berdasarkan identifikasi batasan masalah diatas penulis mencoba membatasi masalah penelitian pada hal – hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada perusahaan pelayaran PT. Pupuk Indonesia logistik.

### D. RUMUSAN MASALAH

Merumuskan suatu permasalahan pokok yang akan dibahas pada bab pembahasan, yaitu :

1. Apakah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi yang diberikan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik ?

### E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 1. Tujuan penyusunan skripsi

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui adanya korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik.

#### 2. Manfaat penyusunan skripsi

Manfaat penyusunan skripsi ini adalah :

#### a. Manfaat Teoritis :

Sebagai sumbangan secara teori bagi semua pihak yang memerlukan, yang dapat dipergunakan sebagai bahan informasi, sumbangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan perbendaharaan perusahaan bagi perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Khususnya, mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### b. Manfaat praktis :

Hasil penulisan ini akan sangat bermanfaat bagi PT. Pupuk Indonesia Logistik sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung kelangsungan kegiatan perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan buku-buku dari beberapa ahli sebagai sarana penunjang untuk memudahkan dalam memahami ini, penulis merasa perlu menguraikan pengertian

Pengaruh, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja dan Evaluasi Kinerja untuk mendukung pengerjaan skripsi ini dan juga sebagai landasan teori sesuai dengan judulnya, sebagai berikut :

### **1. Pengaruh**

Pengaruh, menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI), adalah daya yang ada atau muncul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Dengan demikian, pengaruh dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mendorong seseorang atau orang lain di sekitarnya untuk berkembang atau mengubah aktivitas kehidupan mereka sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain dan mampu memperjuangkan suatu tujuan dengan semangat.

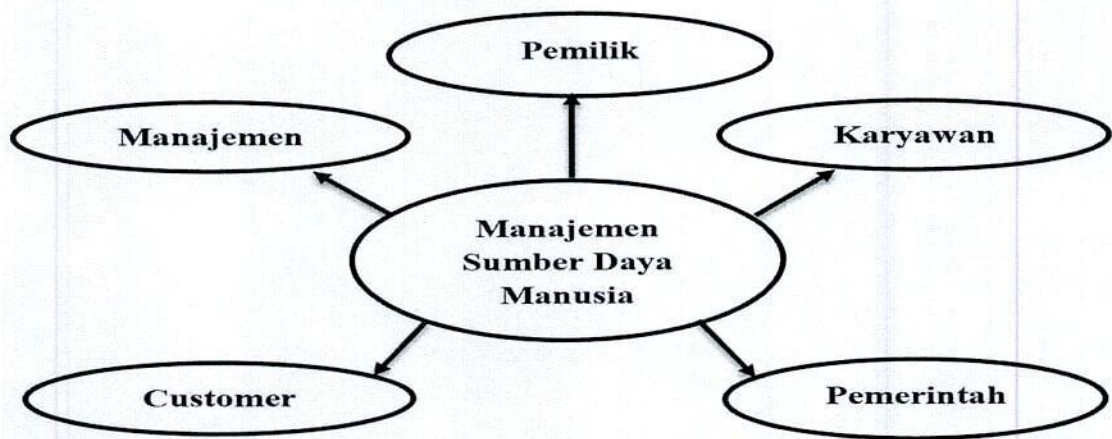
### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi, baik kecil maupun besar, lebih banyak bergantung pada sumber daya manusia daripada faktor produksi seperti modal, alat produksi, metode, dan sumber daya alam yang tersedia. Komponen manusia sangat penting dalam melaksanakan fungsi organisasi perusahaan. Oleh

karena itu, peningkatan kualitas dan kuantitas SDM akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli memberikan beberapa definisi Manajemen SDM, termasuk: Menurut Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A. (2009: 1) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, peorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terjadi di bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan administrasi. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, berbagai penelitian dan temuan di bidang ini digabungkan ke dalam istilah manajemen SDM. "Manajemen" adalah istilah yang mengacu pada kumpulan teknik untuk mengelola sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi para ahli, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel (pegawai) untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Mereka juga memungkinkan pegawai untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



**Gambar 2.1.**

**Berbagai Pihak yang Berkepentingan dalam**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

### 3. Motivasi

Setiap pekerja membutuhkan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Sebenarnya, motivasi adalah tentang bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja secara efisien sehingga mereka dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa motivasi, seseorang akan statis dan pasif sehingga tidak berinisiatif untuk memajukan organisasinya. Motivasi adalah energi positif yang mendorong sumber daya manusia dinamis dalam melaksanakan tugasnya sekalipun mendapatkan berbagai tantangan dan kesulitan. Motivasilah yang mendorong sumber daya manusia bertanggung-jawab terhadap organisasinya. Berikut ini adalah beberapa alasan

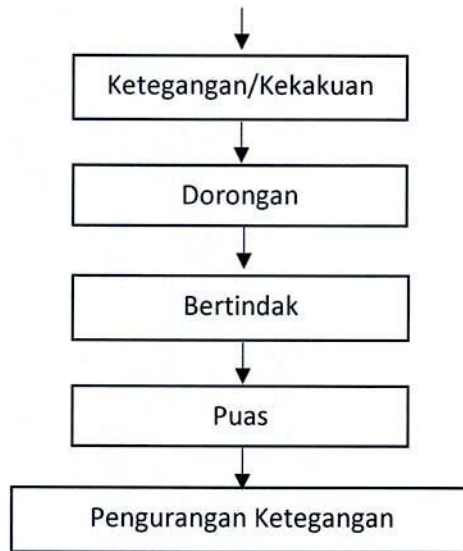
mengapa motivasi harus dimiliki oleh semua karyawan di perusahaan:

1. Mendorong supaya aktif
2. Mengatasi kekecewaan
3. Mudah goyah
4. Terombang-ambing
5. Mengatasi perasaan putus asa
6. Meninggalkan organisasi
7. Tidak menyalahkan keadaan
8. Memberikan semangat
9. Mengatasi frustrasi

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014: 607), motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa

lalu merupakan komponen dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Jika seseorang termotivasi, mereka akan memutuskan untuk melakukan sesuatu karena itu akan memenuhi keinginan mereka. Menurut definisi di atas, motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk

berusaha secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Dalam pengertian para ahli terdapat indikator motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi / perusahaan mencakup empat unsur, sebagai berikut



*Proses Motivasi*

**Gambar 2.2. Proses Motivasi**

#### 4. Kinerja

Seorang pekerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja, menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014: 447), adalah hasil atau

prestasi perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (Helfert, 1996). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan, menurut Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak (2005: 1). Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja,

disebut manajemen kinerja. Berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama di tempat kerja
- 5) Kemampuan bekerjasama

### 5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja adalah proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian- (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai –pegawai yang dinilai- (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan organisasi atau perusahaan, job description, dan undang-undang ketenagakerjaan.

f.

### 6. Karier

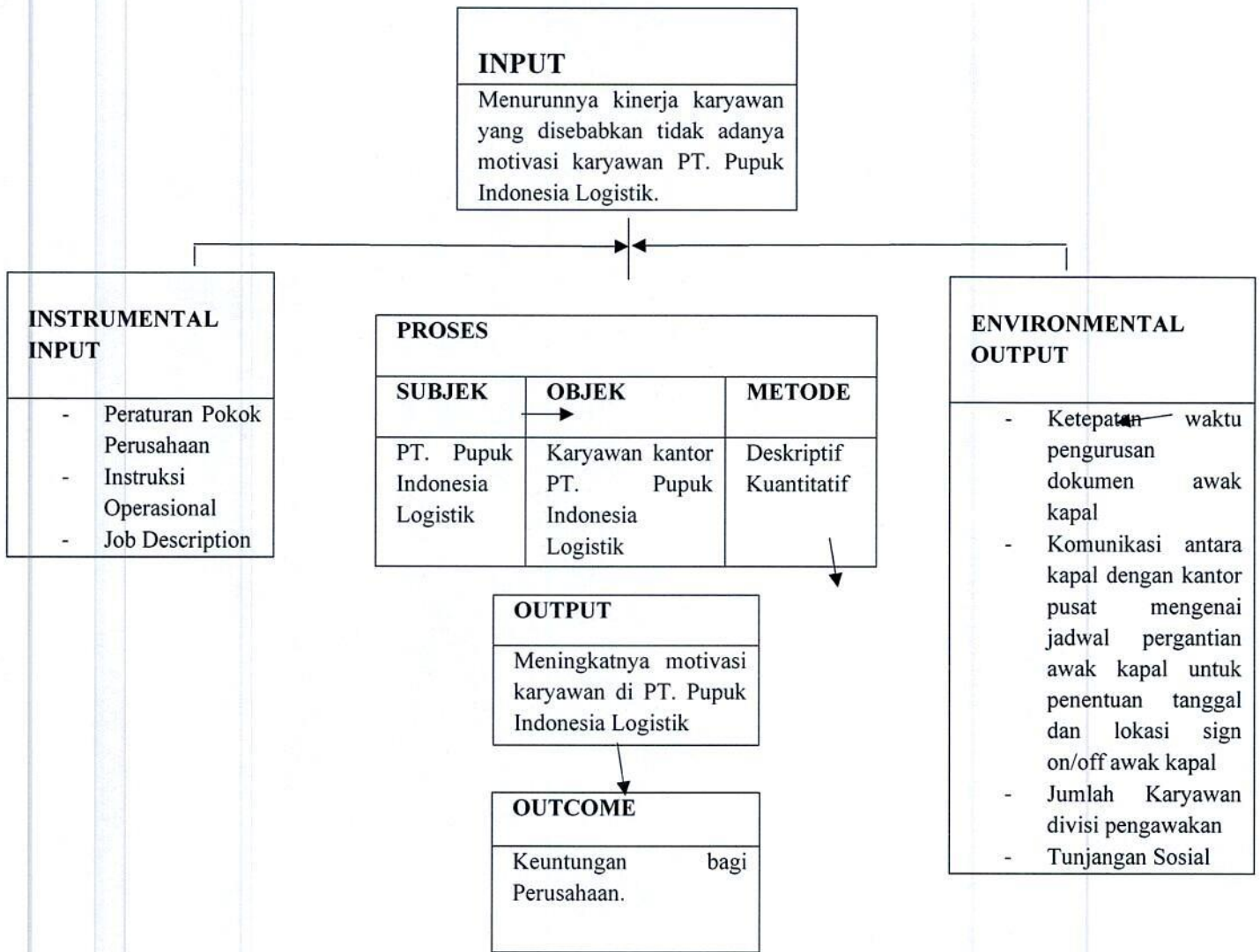
Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014 : 207) Karier merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. Konsep-konsep dasar perencanaan karier, yakni :

- a. Karier
- b. Jenjang Karier, merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.
- c. Tujuan Karier, merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian kariernya. Tujuan-tujuan ini berpesan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karier seseorang
- d. Perencanaan Karier, merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karier dan jenjang karier menuju tujuan-tujuan tersebut.
- e. Pengembangan Karier, terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karier pribadinya.



## B. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk dapat memaparkan pembahasan skripsi ini secara teratur, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok mengenai masalah ini. Kerangka pemikiran sendiri adalah ide yang menyajikan hubungan antara variabel yang diperkirakan terjadi dan diperoleh dari hasil penjabaran pustaka. Semua karyawan harus dimotivasi untuk bekerja, baik secara materi maupun nonmateri. Oleh karena itu, kinerja karyawan diduga PT Pupuk Indonesia Logistik akan naik jika motivasi yang diberikan meningkat. Sedangkan apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang, maka kinerja karyawan akan menurun.



## C. HIPOTESIS

Dalam penelitian ini hipotesis yang penulis gunakan adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik, dengan rumusnya adalah :

- Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan perusahaan pelayaran PT. Pupuk Indonesia Logistik
- Ha : Adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan perusahaan pelayaran PT. Pupuk Indonesia Logistik

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan praktek darat terhitung mulai tanggal 28 Juli 2016 sampai dengan 01 Mei 2017. Tempat penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Perusahaan Pelayaran PT. Pupuk Indonesia Logistik. PT. Pupuk Indonesia Logistik berdiri pada tanggal 23 Desember 2003 dengan bentuk badan usaha Perseroan Terbatas.

### **B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) dalam penelitian ini diuji melalui analisis korelasi dan regresi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, dan variabel terikat adalah kinerja karyawan di PT. Pupuk Indonesia Logistik perusahaan pelayaran. Data digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran tentang objek yang diteliti dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi PT. Pupuk Indonesia Logistik. Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran tentang objek yang diteliti dan menyelesaikan persoalan. Ini dikumpulkan melalui

teknik pengumpulan data, yang berarti mendapatkan data dari objek yang diteliti dalam kondisi yang sebenarnya atau langsung. Data terdiri dari dua bagian: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung; ini dapat diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. Dengan demikian penulisan mengumpulkan data dan informasi dengan lengkap dan obyektif yang mengacu kepada permasalahan yang dibahas. Sebagai tolak ukur dari seluruh data empiris, maka diperlukan data teoritis agar pengolahan data empiris dapat menjadi gambaran dan pandangan yang sesuai dengan logis.

### **C. SUBJEK PENELITIAN**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah kumpulan elemen yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Logistik yang berjumlah 32 karyawan.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sample ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah efisiensi dan

efektivitas waktu. Adapun sample yang diambil adalah sebanyak 15 orang karyawan bagian operasional pada PT Pupuk Indonesia Logistik. Sedangkan sampel penelitian, penulis mengambil sampel secara acak kepada karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik.

#### D. TEKNIK ANALISIS

Analisis data adalah proses pengolahan data yang membagi data menjadi beberapa bagian penting yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis. Ini membuat data lebih sederhana, lebih mudah dibaca, dan lebih mudah ditafsirkan. Untuk menganalisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, teknik analisis statistik kuantitatif digunakan. Teknik ini menganalisis data dengan mengidentifikasi bagaimana dua variabel saling berhubungan. Analisis ini didasarkan pada kekuatan hubungan antara dua variabel yang dievaluasi untuk menentukan besarnya korelasi antara keduanya.

Analisis koefisien korelasi  $r$  berdasarkan sekumpulan data ( $x$  dan  $y$ ) berukuran  $n$  dapat digunakan rumus :

$$r = \frac{n (\sum X.Y) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

$r$  : koefisien korelasi, besarnya hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$

$X$  : variabel bebas ( independent variable ) yaitu motivasi kerja

$Y$  : variabel tidak bebas ( dependent variable ) yaitu kinerja

Korelasi adalah ketika dua peristiwa berkorelasi satu sama lain. Dalam analisis ini, kami mencari keeratan dalam hubungan antara variabel bebas, atau variabel independen, dan variabel tidak bebas. Dalam situasi di mana dua peristiwa berkorelasi satu sama lain, peristiwa yang satu dapat mempengaruhi peristiwa lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Akibatnya, jika variabel  $X$  berhubungan dengan variabel  $Y$ , nilai variabel  $X$  yang sudah diketahui dapat digunakan untuk menghitung atau memperkirakan nilai variabel  $Y$  karena perubahan pada variabel  $X$  akan mempengaruhi variabel  $Y$ . Uji signifikan parameter individual, juga dikenal sebagai uji statistik  $T$ , digunakan dalam analisis ini untuk menentukan seberapa jauh hipotesis penelitian yang telah disusun semula dapat diterima berdasarkan data yang dikumpulkan. Uji ini tidak menguji kebenaran hipotesis, tetapi menentukan dapat diterima atau ditolaknya hipotesis tersebut. Nilai alfa ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini, yang diketahui taraf nyata adalah 5% atau 0,05, dan  $dk = n-2$ , dibandingkan dengan tingkat signifikansi  $t$  dari hasil pengujian.

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### A. DESKRIPSI DATA

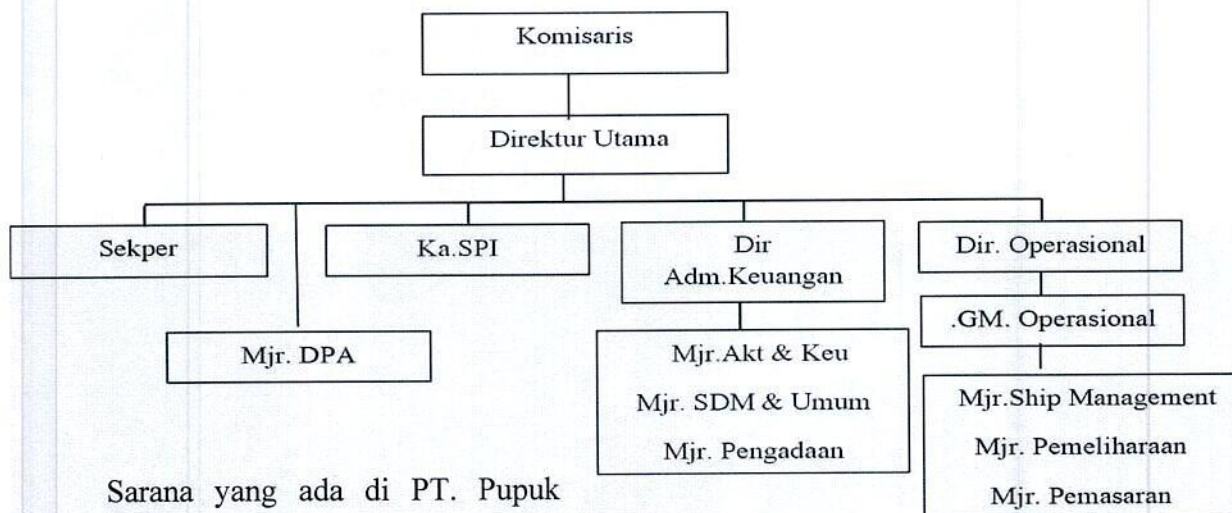
PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah Perusahaan pelayaran yang memiliki kapal dan disewa kepada penyewa kapal. Saat ini

PT. Pupuk Indonesia Logistik mengalami tahunnya penurunan jumlah kapal yang disewa setiap

**Daftar kapal PT. Pupuk Indonesia Logistik selama 3 tahun terakhir.**

NO	NAMA KAPAL
1	MT. PUPUK INDONESIA
2	KM. MOCHTAR PRABU MANGKUNEGARA
3	KM. SOEMANTRI BRODJONEGORO
4	KM. IBRAHIM ZAHIER
5	KM. ABUSAMAH
6	KM. JULIANTO
7	KM. PUSRI INDONESIA
8	MT. SULTAN MAHMUD BADDARUDDIN II
9	KM. OTONG KOSASIH

**Struktur Organisasi PT. Pupuk Indonesia Logistik**



Sarana yang ada di PT. Pupuk Indonesia Logistik masih kurang memadai maka kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik menurun. Akan lebih baik bila jumlah sarana yang ada di perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik, misal printer ditambah menjadi 5 untuk departemen operasional (Pengadaan, Ship Management, Pemasaran, Pemeliharaan dan Keuangan) ,mesin foto copy ditambah menjadi 5 untuk beberapa departemen, telepon menjadi 7 untuk mempercepat

komunikasi antar pegawai. Sarana yang sesuai standar akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik.

**B. ANALISIS DATA**

Meskipun PT. Pupuk Indonesia Logistik memiliki sumber daya manusia yang memadai, kinerja karyawannya masih kurang karena kurangnya motivasi.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui penyebab kinerja yang buruk karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik. Variabel X adalah motivasi, dan variabel Y adalah kinerja. Kuesioner yang diberikan adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan menunjukkan bahwa PT. Pupuk Indonesia Logistik belum memberikan motivasi yang cukup kepada karyawannya, menurut hasil pertanyaan dan jawaban yang terlampir. Dengan menggunakan program SPSS 25.0, hasil perhitungan output pengolahan ditemukan.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah 0,74, yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah kuat. Selain itu, koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah kuat. Sedangkan sig. (2-tailed), atau nilai angka signifikan dari hasil perhitungan di atas, adalah 0,02. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan ini didasarkan pada populasi sampel (n) yang outputnya lebih besar dari nilai (n). Dengan kata lain, penulis menggunakan lima belas sampel dalam penelitian.

### **C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Suatu solusi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah disebut alternatif pemecahan masalah. Dalam beberapa situasi, pihak yang terlibat dalam masalah ini mungkin juga dapat melakukan uji coba pemecahan masalah terbaik dengan mencoba opsi yang paling efektif. Ini akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik dan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Pada umumnya, orang yang membuat keputusan akan menggunakan pengetahuan, pertimbangan, dan pengalaman untuk menentukan pilihan mana yang paling cocok untuk memecahkan masalah. Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Adapun cara yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik sehingga kinerja dapat ditingkatkan yaitu :

- a. Pemberian Bonus bagi karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik
- b. Pemberian reward berupa kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi
- c. Pengadaan *Family Gathering* untuk meningkatkan rasa kebersamaan diantara karyawan perusahaan.
- d. Pinjaman dana bagi karyawan yang kurang mampu.

Mengatasi masalah kurangnya perhatian perusahaan dengan memberikan bonus keuntungan perusahaan apabila perusahaan memperoleh keuntungan. Selain itu, bonus karyawan adalah hal yang paling penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang bekerja untuk mendapatkan uang. Uang tidak hanya penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan faktor yang menentukan seberapa bahagia dan puas seseorang. Karena itu, penting bagi karyawan untuk mendapatkan bonus akhir tahun untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Karena fakta bahwa perusahaan selalu mendapatkan keuntungan besar setiap tahun, PT. Pupuk Indonesia Logistik tidak memperhatikan bonus keuntungan untuk kesejahteraan karyawan. Ini adalah salah satu alasan mengapa karyawan tidak lagi bersemangat untuk bekerja di perusahaan.

#### **D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH**

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah timbul evaluasi pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Dengan memberikan bonus pada karyawan agar karyawan lebih giat bekerja. Pekerja mendapat kepuasan atas bonus hasil bekerja dengan baik, sedangkan perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk bonus.
2. Dengan memberikan fasilitas yang lebih lengkap bagi para karyawan. Pekerja merasa nyaman dalam bekerja, sedangkan perusahaan harus

memikirkan biaya yang dikeluarkan atas fasilitas.

3. Dengan memberikan pemberian reward berupa kenaikan jabatan. Pekerja lebih termotivasi dalam bekerja untuk kenaikan jabatan, tetapi menimbulkan konflik bila jabatan yang diinginkan hanya sedikit.
4. Dengan memberikan bonus tahunan bagi karyawan. Karyawan merasa senang dalam bekerja, sedangkan perusahaan harus memikirkan untuk pemberian bonus tahunan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari permasalahan-permasalahan yang diuraikan dan pemecahan yang diuraikan pada penelitian ini sebelumnya, penulis menarik kesimpulan yang merupakan suatu ringkasan secara keseluruhannya:

- a. Analisis koefisien korelasi ( $r$ ), didapatkan koefisien korelasi yakni  $r = 0,74$  hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil korelasi yang positif, maka hubungannya bersifat searah yang artinya apabila motivasi diberikan kurang maka kinerja karyawan akan menurun.
- b. Analisis koefisien determinasi ( $K_d$ ) didapatkan koefisien

determinasi : 55,2% artinya motivasi kerja (Variabel X) memberi kontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) sedangkan sisanya 44,8% adalah pengaruh lain dalam hal ini tidak menjadi bagian analisis penulis dalam penelitian.

- c. Uji hipotesis koefisien korelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,004) > (2,16)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kerja di perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik.
- d. Karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik didalam bekerja telah melakukan kegiatan berdasarkan *job description*, untuk meningkatkan kinerja perusahaan selalu memberi motivasi bagi karyawan yang berprestasi dengan diberikan kenaikan jabatan.

## B. SARAN

Adapun saran-saran yang diusulkan penulis pada perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah :

1. Pemberian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

2. Pemberian Bonus kepada karyawan ketika perusahaan mengalami profit.
3. Kenaikan jabatan (Reeward).
4. Pemberian upah/gaji yang menarik.
5. Lingkungan atau suasana kerja yang nyaman dan menarik.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan
2. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif oleh H. Hadari Nawawi
3. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua oleh Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga oleh Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A, dkk.
5. Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan Solusi Cerdas Meningkatkan Profit oleh Drs. E. B. Surbakti, M.A
6. Manajemen dan evaluasi kinerja oleh Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak
7. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia teori, aplikasi dan penelitian oleh Wirawan
8. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa oleh Depdiknas.
9. Manajemen Sumber Daya Manusia oleh DR. Edy Sutrisno, M.Si.