|  |  |
| --- | --- |
|  | *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, Dr. Agung Kwartama .MM.MH, Bambang Kurniadi, Riris Ariska, Syaiful Ahmad***  Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran  Jl. Marunda Makmur Cilincing, Jakarta Utara |
| Disubmit : diterima : |
| ABSTRACT  To achieve this success, companies have production factors such as human resources, capital, raw materials and machines. However, compared to other company-specific factors, it is the human resource factor that makes the biggest or main contribution to the success of a company. Analyzing the coefficient of determination (Kd) obtained a coefficient of determination of 55.2%, which means work motivation (variable) is part of the author's analysis in the research. We analyzed the correlation coefficient (r) and found that the correlation coefficient r = 0.74. These results mean that the work incentives provided by a company are closely related to employee performance. If the correlation results are positive, it means the relationship is in the same direction, and when motivation decreases, employee performance also decreases. High work motivation encourages employees to improve their performance to the maximum in accordance with the company's plans, thus supporting the company's survival  *Copyright © 2018,* ***METEOR STIP MARUNDA***, *ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775* |
| *Key words: coefficient of determination, work motivation, correlation coefficient, employee performance* |
| ABSTRAK  Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin. Namun dibandingkan dengan faktor spesifik perusahaan lainnya, faktor sumber daya manusialah yang memberikan kontribusi terbesar atau utama terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menganalisis koefisien determinasi (Kd) diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,2% yang berarti motivasi kerja (variabel) menjadi bagian analisis penulis dalam penelitian. Kami menganalisis koefisien korelasi (r) dan menemukan bahwa koefisien korelasi r = 0,74. Hasil ini berarti bahwa insentif kerja yang diberikan suatu perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika hasil korelasinya positif berarti hubungannya searah, dan ketika motivasi menurun maka kinerja karyawan pun menurun. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan rencana perusahaan, sehingga menunjang kelangsungan hidup perusahaan.  *Copyright © 2018,* ***METEOR STIP MARUNDA***, *ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775* |
| Kata kunci **:** koefisien determinasi, motivasi kerja, koefisien korelasi, kinerja karyawan |

**PENDAHULUAN**

1. **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 Dibandingkan dengan faktor spesifik perusahaan lainnya, faktor sumber daya manusialah yang paling berkontribusi atau memimpin keberhasilan suatu 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. Permasalahannya adalah kinerja yang tidak sesuai dengan harapan disebabkan karena pegawai tersebut mempunyai keterampilan atau kemampuan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, atau dalam beberapa hal tidak mempunyai etos kerja yang tinggi.

. PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah perusahaan yang menangani manajemen kapal. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin. Di antara faktor-faktor produksi tersebut, faktor sumber daya manusialah yang paling memberikan kontribusi atau penggerak terhadap keberhasilan suatu perusahaan dibandingkan dengan faktor-faktor khusus perusahaan lainnya. Motivasi perusahaan dapat diwujudkan dalam bentuk gaji dan upah yang adil dan wajar, jaminan tunjangan sosial, dan lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan rencana perusahaan, sehingga menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka teridentifikasi permasalahan sebagai berikut:

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**

Ada persoalan yang boleh diangkat dan dibicarakan, namun sebaiknya dibatasi agar yang dibicarakan nanti tidak meluas. Berdasarkan pengenalan batasan masalah yang disampaikan di atas, maka penulis mencoba membatasi pertanyaan penelitian pada pertanyaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada perusahaan pelayaran

PT. Logistik Pupuku Indonesia.

**D. RUMUSAN MASALAH**

Kami akan membahas suatu permasalahan pokok yang akan dirumuskan 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**

Tujuan Penulisan Makalah Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka tujuan penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik.

1. **Manfaat penyusunan skripsi**

Manfaat penyusunan skripsi ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Sebagai sumbangan teori kepada semua pihak yang membutuhkan.

Dapat digunakan sebagai bahan informasi, sumbangan ilmu dan dana

perusahaan perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Khususnya, mengenai pengarus motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

1. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini akan sangat membantu pihak PT. Pupuku Logistik Indonesia sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menunjang kelangsungan kegiatan usaha.

**LANDASAN TEORI**

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam artikel ini, penulis menggunakan beberapa buku ahli sebagai alat pendukung untuk memudahkan pemahaman. Penulis berpendapat bahwa pengertian pengaruh, manajemen sumber daya manusia, motivasi, kinerja, dan penilaian kinerja perlu dijelaskan sebagai berikut, guna menunjang upaya kerja ini dan sebagai landasan teori sesuai dengan judulnya.

**1. Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengaruh adalah suatu kekuatan yang ada pada atau timbul dari sesuatu (seseorang, suatu benda) yang membantu membentuk watak, keyakinan, atau perilaku seseorang. Oleh karena itu, pengaruh berarti mendorong seseorang atau orang disekitarnya untuk mengembangkan atau mengubah aktivitas kehidupannya sebagai makhluk sosial, senantiasa berinteraksi dengan orang lain, dan berjuang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuannya.

**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 merupakan subbidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terjadi di bidang produksi, pemasaran, keuangan dan manajemen. Sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, berbagai penelitian dan penemuan di bidang ini dikelompokkan dalam istilah manajemen SDM. “Manajemen” adalah istilah yang mengacu pada kumpulan metode pengelolaan sumber daya manusia. Penulis menyimpulkan, berdasarkan definisi para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia (pegawai) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini juga memungkinkan untuk memanfaatkan karyawan dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawannya, dan masyarakat.



1. **Motivasi**

Semua karyawan memerlukan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Padahal, motivasi adalah bagaimana seseorang mengarahkan kekuatan dan potensi yang dimilikinya untuk bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.Tanpa motivasi, orang bertindak statis dan pasif, tidak mampu mengambil inisiatif untuk memajukan organisasi. Motivasi adalah energi positif yang memotivasi orang-orang energik untuk melaksanakan tugasnya meskipun menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan. Motivasi inilah yang menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa setiap karyawan di perusahaan Anda harus termotivasi::

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

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014: 607), motivasi terdiri dari seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Emosi, pemikiran, dan pengalaman masa lalu yang khas merupakan landasan hubungan internal dan eksternal perusahaan. Ketika orang termotivasi, mereka memilih sesuatu karena memenuhi kebutuhan mereka. Menurut definisi di atas, motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif, dan hal itu datangnya dari dalam dan dalam diri orang tersebut. Menurut para ahli, indikator motivasi kerja dalam suatu organisasi/perusahaan meliputi empat faktor:

Ketegangan/Kekakuan

Dorongan

Bertindak

Puas

Pengurangan Ketegangan

***Proses Motivasi***

**Gambar 2.2. Proses Motivasi**

1. **Kinerja**

Pekerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pekerja mempunyai keahlian yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang ditentukan oleh kombinasi keterampilan, usaha, dan peluang yang diterima. Menurut Profesor Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014: 447), kinerja adalah hasil atau pencapaian suatu perusahaan selama periode waktu tertentu, yang dicapai oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan: Sumber daya yang tersedia mungkin terpengaruh (Helfert, 1996). Menurut profesor, Payaman J.Simanjuntak (2005: 1). Kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu atau kelompok kerja, dikenal dengan istilah manajemen kinerja. Artinya, indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur berikut:

1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai

2) Kualitas hasil kerja yang dicapai

3) Durasi pencapaian hasil

4) Kehadiran dan aktivitas selama bekerja

5) Kemampuan bekerja sama

**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.

**6. Karier**

Menurut Profesor Dr.Veithzal Rivai Zainal S.E., M.M., MBA (2014: 207) Karir mengacu pada semua posisi yang dipegang seseorang selama siklus kehidupan kerja. Konsep dasar perencanaan karir :

a. Karir

b.Jalur karir merupakan model serangkaian jabatan yang membentuk karir seseorang. c.Tujuan karir adalah posisi masa depan yang ingin dicapai seseorang dalam karirnya. Tujuan-tujuan tersebut menjadi tolak ukur bagi keseluruhan karir profesional seseorang d. Perencanaan karir adalah proses memilih tujuan karir dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

e. Pengembangan karir melibatkan perbaikan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karir seseorang.

B. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Untuk menyusun dan menyajikan argumen-argumen dalam tulisan ini, penulis telah membuat kerangka berpikir tentang apa yang menjadi argumen-argumen utama pada topik ini. Kerangka kerja sendiri merupakan suatu gagasan yang merepresentasikan hubungan antar variabel yang diprediksi kejadiannya dan diperoleh dari hasil deskripsi literatur. Seluruh karyawan harus termotivasi untuk bekerja baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, diyakini dengan meningkatnya motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik juga akan meningkat. Namun ketika motivasi yang diberikan perusahaan hilang maka kinerja karyawan pun menurun.

|  |
| --- |
| **INPUT** |
| Menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan tidak adanya motivasi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik. |

|  |
| --- |
| **INSTRUMENTAL INPUT** |
| * Peraturan Pokok Perusahaan * Instruksi Operasional * Job Description |

|  |
| --- |
| **ENVIRONMENTAL OUTPUT** |
| * Ketepatan waktu pengurusan dokumen awak kapal * Komunikasi antara kapal dengan kantor pusat mengenai jadwal pergantian awak kapal untuk penentuan tanggal dan lokasi sign on/off awak kapal * Jumlah Karyawan divisi pengawakan * Tunjangan Sosial |

|  |
| --- |
| **OUTPUT** |
| Meningkatnya motivasi karyawan di PT. Pupuk Indonesia Logistik |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PROSES** | | |
| **SUBJEK** | **OBJEK** | **METODE** |
| PT. Pupuk Indonesia Logistik | Karyawan kantor PT. Pupuk Indonesia Logistik | Deskriptif  Kuantitatif |

|  |
| --- |
| **OUTCOME** |
| Keuntungan bagi Perusahaan. |

1. **HIPOTESIS**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik. Rumusnya adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran. Pupuk Indonesia Logistik

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran PT.Logistik Pupuk Indonesia

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan saat penulis melakukan pelatihan lapangan pada tanggal 28 Juli 2016 hingga 1 Mei 2017. Lokasi penelitian yang digunakan penulis adalah Perusahaan transportasi PT. Logistik Pupuk Indonesia. PT Pupuk Indonesia Logistik didirikan pada tanggal 23 Desember 2003 dalam bentuk usaha perseroan terbatas

1. **METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA VARIABLE**

Metodologi Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini diuji dengan analisis korelasi dan regresi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan di PT. Pupuk Perusahaan transportasi logistik Indonesia. Data digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran tentang subjek penelitian dan memecahkan permasalahan yang dihadapi PT. Logistik Pupuk Indonesia. Data merupakan informasi yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran tentang apa yang sedang diteliti dan untuk memecahkan masalah. Hal ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data, yaitu memperoleh data dari objek yang diteliti dalam keadaan nyata atau langsung. Data terdiri dari dua bagian: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan survei. Dengan cara ini, menulis mengumpulkan data dan informasi yang lengkap dan obyektif terkait dengan permasalahan yang sedang dibicarakan. Data teoritis diperlukan sebagai tolak ukur bagi semua data empiris. Ini memberikan gambaran dan pandangan yang lebih logis tentang pemrosesan data empiris.

.

1. **SUBJEK PENELITIAN**

1. Populasi Populasi adalah himpunan unsur-unsur yang menjadi subyek kajian dalam karya ini. Populasi sasarannya adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistics memiliki32 karyawan.

2． Sampel Sampel adalah sebagian dari suatu populasi atau suatu ciri suatu populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi waktu.Sampel dikumpulkan dari 15 karyawan operasional PT Pupuk Indonesia Logistik. Sedangkan sebagai sampel penelitian, penulis mengambil sampel dari karyawan PT. Logistik Pupuk Indonesia.

1. **TEKNIK ANALISIS**

Analisis data merupakan suatu proses pengolahan data yang membagi data menjadi beberapa bagian penting dan menggunakan bagian tersebut untuk menguji hipotesis. Ini menyederhanakan data dan membuatnya lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis statistik kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini. Teknik ini menganalisis data dengan menentukan bagaimana dua variabel saling berhubungan. Analisis ini didasarkan pada kekuatan hubungan antara dua variabel, yang dievaluasi untuk mengetahui derajat korelasi kedua variabel tersebut.

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

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. Analisis ini mencari keeratan hubungan antara variabel bebas atau variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam situasi dimana dua peristiwa berkorelasi, satu peristiwa dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi peristiwa lainnya. Oleh karena itu, jika variabel X berhubungan dengan variabel Y, Anda dapat menerima nilai variabel yang diketahui berdasarkan data yang dikumpulkan. Pengujian ini tidak menguji benar atau salahnya suatu hipotesis, melainkan menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.Nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini disebut taraf aktual sebesar 5% atau 0,05 dibandingkan taraf signifikansi t hasil uji, dk = n-2.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

1. **DESKRIPSI DATA**

PT. Pupuk Indonesia Logistik adalah Perusahaan pelayaran yang memiliki kapal dan disewa kepada penyewa kapal. Saat ini PT. Pupuk Indonesia Logistik mengalami penurunan jumlah kapal yang disewa setiap tahunnya.

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



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.

1. **ANALISIS DATA**

Meskipun Pupuk Indonesia Logistics memiliki sumber daya manusia yang memadai, namun motivasi karyawan masih rendah dan kinerja masih kurang memadai. Oleh karena itu, penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui penyebab buruknya kinerja karyawan PT.Logistik Pupuk Indonesia. Variabel X adalah motivasi dan variabel Y adalah kinerja. Kuesioner yang disajikan merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan yang mewakili PT.Berdasarkan hasil Q&A terlampir, Pupuku Indonesia Logistics kurang memberikan motivasi kepada karyawannya. Perhitungan kinerja pemrosesan ditentukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Hasilnya, nilai korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT adalah sebagai berikut. Pupuk Indonesia Logistik sebesar 0,74 yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan dengan baik. Selanjutnya koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan dengan baik. Sekarang ditandatangani. (dua sisi) atau nilai signifikan dari perhitungan di atas adalah 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan ini didasarkan pada populasi sampel (n) yang outputnya lebih besar dari nilai (n) Artinya penulis menggunakan 15 sampel dalam penelitiannya.

.

1. **ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Suatu Solusi yang dapat memecahkan suatu masalah disebut alternatif pemecahan masalah.

Dalam beberapa situasi, pihak-pihak yang terlibat dalam masalah mungkin dapat menguji solusi terbaik terhadap masalah tersebut dengan mencoba opsi yang paling efektif. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan PT. Pengambil keputusan biasanya menggunakan pengetahuan, penilaian, dan pengalaman mereka untuk menentukan pilihan terbaik untuk memecahkan suatu masalah. Untuk memastikan karyawan dan dunia usaha tidak mengalami kerugian akibat kurangnya motivasi, maka perlu diperhatikan hal-hal berikut: Anda perlu mengantisipasi keadaan yang akan terjadi untuk mengatasi dan mencegah masalah ini. Ada langkah yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik yaitu:

1. Pemberian Bonus untuk karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik
2. Pemberian reward berupa kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi
3. Pengadaan *Family Gathering* untuk meningkatkan rasa kebersamaan diantara karyawan perusahaan.
4. 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 bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tapi 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.

1. **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**

1. **KESIMPULAN**

Dari permasalahan-permasalahan yang dijelaskan dan di pecahkan dan yang diuraikan pada penelitian ini sebelumnya, penulis membuat kesimpulan yang merupakan suatu ringkasan secara keseluruhannya:

1. Analisis koefisien korelasi (r), didapatkan koefisien korelasi yakni r = 0,74 hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan menghasilkan 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.
2. 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% merupakan pengaruh lain dalam kesempatan ini tidak menjadi bagian analisis penulis dalam penelitian.
3. Uji hipotesis koefisien korelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil thitung > ttabel  atau (4,004) > (2,16) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya merupakan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kerja di perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik.
4. 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.
5. **SARAN**

Saran-saran yang diusulkan penulis pada perushaaan 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.