|  |  |
| --- | --- |
|  | *METEOR STIP MARUNDA* |
| ISSN : 1979 – 4746EISSN : | ***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 PelayaranJl. Marunda Makmur Cilincing, Jakarta Utara |
|  Disubmit : diterima :  |
| ABSTRACTTo 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* |
| ABSTRAKUntuk 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. Semua Lembaga Perusahaan pelayaran di Indonesia selalu berusaha untuk berkembang dan mendapatkan profit yang maksimal. Untuk mencapai keberhasilan itu, dunia usaha memerlukan beberapa faktor produksi seperti sumber daya manusia, dana, bahan baku, dan alat mesin. 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 merupakan perusahaan pengelola kapal. Untuk mencapai suatu keberhasilan, Lembaga Perusahaan memiliki beberapa faktor produksi seperti sumber daya manusia, dana, bahan baku, serta alat mesin kontribusi atau penggerak paling besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dibandingkan dengan 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 antusiasme kerja terhadap performa karyawan Perusahaan pelayaran.

**D. RUMUSAN MASALAH**

Kami akan membahas mengenai inti permasalahan yang akan dijabarkan pada pembahasan ini, yaitu :

1. Hal apa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi yang diberikan perusahaan mempengaruhi cara bekerja karyawan di

PT Pupuk Indonesia Logistik ?

**E. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAATNYA**

1. **Penyusunan skripsi**

Tujuan Penulisan Makalah didasari oleh permasalahan yang tersedia, oleh karena itu Tujuan utama dalam penelitian ini merupakan cara untuk mengetahui apa aitu hubungan motivasi dalam bekerja dengan performa karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik.

1. **Kelebihan dalam menyusun skripsi**

Kelebihan dari penulisan makalah ini adalah:

A.Manfaat teoritis:

Bantuan teori kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Juga dapat digunakan sebagai petunjuk informasi, bantuan pengetahuan, pendaan badan perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, secara khusus tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu Lembaga.

B.Manfaat praktis:

Result dari penelitian ini akan membantu PT. Pupuk Logistik Indonesia sebagai bantuan masukan serta evaluasin Upaya meningkatan kinerja karyawan dan menunjang berjalannya usaha.

**LANDASAN TEORI**

1. **CATATAN PUSTAKA**

Artikel ini menggunakan beberapa buku referensi sebagai alat pendukung untuk memudahkan pemahaman. Penulis berpendapat bahwa untuk mendukung penelitian ini dan sebagai dasar pemikiran, pentingnya pengaruh, manajemen sumber daya manusia, motivasi, kinerja, dan penilaian kinerja perlu dijelaskan sebagai berikut:

**1. Pengertian pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengaruh merupakan suatu kekuatan yang akan 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 yang tersedia seperti modal, alat produksi, metode,cara 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 agar bisa tercapainya suatu tujuan yang di rancang bersama perusahaan, karyawannya, atau 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
 |

|  |
| --- |
|  |
| **SUBJEK** | **OBJEK** | **METODE** |
| PT. Pupuk Indonesia Logistik | Karyawan kantor PT. Pupuk Indonesia Logistik | DeskriptifKuantitatif |

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

|  |
| --- |
| **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 dampak apapun terhadap motivasi dan cara bekerja karyawan pada Shipping Company yaitu. Pupuk Indonesia Logistik

 Ha : Terdapat akibat antara motivasi dan cara bekerja karyawan pada Shipping Company yaitu PT.Logistik Pupuk Indonesia

**METODOLOGI OBSERVASI**

1. **WAKTU DAN LOKASI OBSERVASI**

Survei ini dilakukan saat penulis melakukan pelatihan lapangan pada tanggal 28 Juli 2016 hingga 1 Mei 2017. Lokasi observasi yang dipakai adalah Perseroan transportasi PT. Logistik pupuk di Indonesia. PT Pupuk Indonesia Logistik didirikan pada tanggal 23 Desember 2003.

1. **CARA PENDEKATAN DAN CARA PENGUMPULAN DATA VARIABLE**

 Metodologi dan Cara 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 atas dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang sudah dikumpulkan secara langsung.Hal ini diperoleh pada saat menggunakan survei. Dengan cara ini, menulis data serta informasi yang lengkap dan juga obyektif terkait dengan masalah yang sedang di temukan. 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 menarik untuk dibaca dan dipahami. Cara menganalisis statistik kuantitatif dipakai pada saat menganalisis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini. Teknik ini menganalisis data dengan menentukan bagaimana dua variabel saling berhubungan. Cara ini diterapkan pada kekuatan hubungan dua variabel, yang dievaluasi untuk mengetahui derajat korelasi kedua variabel tersebut.

Menguraikan koefisien korelasi r di dasarkan pada kumpulan data yang tersedia atau (x dan y) berukuran n bisa menggunakan cara sebagai berikut :

$$r=\frac{n \left( ∑X.Y\right)-\left(∑X\right). \left(∑Y\right)}{\sqrt{n∑X^{2}-\left(∑X\right)^{2} . n∑Y^{2}-\left(∑Y\right)^{2}}}$$

r : koefisien korelasi, besarnya hubungan antar variabel x dan y

X : Variabel bebas merupakan kemauan bekerja

Y: Variabel terikat, merupakan kinerja

Korelasi adalah ketika dua peristiwa berkorelasi satu sama lain. Analisis ini mencari variabel independen atau hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam situasi dimana dua peristiwa berkorelasi, satu peristiwa dapat bisa langsung atau tidak dapat langsung mempengaruhi peristiwa yang lain. jika pada variabel X berhubungan pada variabel yang telah ditentukan atau variable Y, Anda dapat menerima nilai variabel yang diketahui berdasarkan data yang dikumpulkan. Daripada menguji apakah suatu hipotesis benar atau salah, pengujian ini 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 hasil uji-t (dk = n-2).

**MENGURAIKAN DAN MEMBAHAS**

1. **PEMAPARAN SAMPEL PADA DATA**

PT. Pupuk Logistik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran yang meempunyai kapal serta menyewakannya pada perusahaan carter. Sekarang , PT.Pupuk Indonesia Logistik melihat beberapa kapal sewaan semakin berkurang setiap akhir periode**.**

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





Berdasarkan kinerja fasilitas PT Karyawan PT, logistik Pupuk Indonesia masih kurang. Logistik Pupuk Indonesia semakin berkurang. Akan lebih baik jika fasilitas yang ada di PT. Pupuk Indonesia Logistics: Misalnya untuk memudahkan komunikasi antar karyawan, kami menambah jumlah printer di departemen operasional menjadi 5 buah (pengadaan, manajemen kapal, pemasaran, pemeliharaan, keuangan), mesin fotokopi di beberapa departemen sebanyak 5 buah, jumlah telepon telah ditingkatkan menjadi 7. Perlengkapan yang sesuai standar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai angkutan umum. Logistik Pupuk Indonesia.

1. **MENGURAIKAN DATA**

Bahkan jika Anda seorang PT. Meskipun Pupuk Indonesia Logistics memiliki sumber daya manusia yang memadai, namun motivasi karyawan masih rendah dan kinerja bisnis masih kurang memuaskan. Oleh karena itu, penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui penyebab buruknya kinerja karyawan PT. Kunjungi Logistik Pupuk Indonesia. Variabel X adalah motivasi dan variabel Y adalah kinerja. Kuesioner yang disajikan merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Berdasarkan hasil Q&A terlampir, Pupuku Indonesia Logistics kurang memberikan motivasi kepada karyawannya. Kinerja pemrosesan dihitung dengan menggunakan program SPSS 25.0. Dengan demikian diperoleh nilai hubungan pada motivasi kerja dengan cara kerja karyawan di PT.logistik Pupuk Indonesia sebesar 0,74 menunjukkan tersedianya kerjasama antara motivasi kerja dengan cara kerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan lancar. Selanjutnya koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan lancar. 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. **SOLUSI PEMECAHAN MASALAH**

Solusi yang dapat menyelesaikan suatu permaslahan disebut alternatif pemecahan masalah.

 Beberapa situasi, badan yang terlibat dalam suatu permasalahan tentu 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. Memberikan Uang/ Bonus untuk pekerja yang memiliki hasil kerja yang maksimal
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 MENYELESAIKAN SUATU MASALAH**

Dari beberapa pemecahan masalah yang ada, terdapat evaluasi pemecahan masalah sebagai berikut :

* + - 1. Memberikan bonus atau uang tambahan 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 atau uang tambahan pada saat akhir tahun untuk pekerja. Pekerja merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sedangkan perusahaan harus memikirkan untuk pemberian bonus setiap akhir tahun dikarenakan biaya yang tinggi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**
2. Dari permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan, dipecahkan, dan diilustrasikan dalam penelitian ini sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:
3. A. Kami menganalisis koefisien korelasi (r) dan menemukan bahwa koefisien korelasi r = 0,74. Hasil ini berarti insentif kerja yang diberikan suatu perusahaan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Jika hasil korelasinya positif berarti hubungannya searah, dan ketika motivasi menurun maka kinerja karyawan pun menurun.
4. B. Menganalisis koefisien determinasi (Kd), diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,2% yang berarti motivasi kerja meningkat (analisis variabel penulis dalam penelitian). C. Kami melakukan uji hipotesis terhadap koefisien korelasi. Hasil yang diperoleh thitung > ttabel atau (4,004) > (2,16), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Logistik Pupuku Indonesia.
5. D Staf PT. Di Pupuk Indonesia Logistics, kami menjalankan aktivitas berbasis pekerjaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan senantiasa memotivasi karyawan berbakat kami melalui promosi..
6. **SARAN**

Saran yang diberikan oleh penulis pada perushaaan PT ini 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. MSDM oleh Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan
	2. MSDM untuk bisnis yang kompetitif oleh H. Hadari Nawawi
	3. MSDM Pada 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. MSDM Pada 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 serta evaluasi kinerja pada perusahaan 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.

Manajemen Sumber Daya Manusia oleh DR. Edy Sutrisno, M.Si.