

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SALUYU PRIMA GORUP
IMPACT OF MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. SALUYU PRIMA GROUP
Alis Lathofah¹⁾ dan Djoko Wahjuadi²⁾**

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
lathofahalis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group, yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang angkutan umum yang beroperasi di Tasikmalaya. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group, oleh sebab itu motivasi kerja pada sebuah perusahaan/organisasi merupakan suatu hal yang perlu untuk dipelajari dan menarik untuk diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi menurut McClelland dan teori kinerja menurut Hasibuan. Dalam teori motivasi menurut McClelland Terdapat tiga macam kebutuhan manusia antara lain kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Menurut Hasibuan ada lima indikator dalam kinerja antara lain kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, faktor internal dan faktor eksternal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan cara purposive dengan menyebarkan kuisioner kepada 193 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian, tanggapan secara keseluruhan variabel motivasi sudah tergolong sangat tinggi dan berguna bagi peningkatan kinerja, tanggapan responden mengenai kinerja karyawan tergolong sangat tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Saluyu Prima Group memiliki kinerja yang sangat tinggi. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan disarankan untuk dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Khususnya dalam meningkatkan interaksi dengan orang lain, Sehingga apabila terdapat masalah dalam pekerjaan diharapkan untuk mendiskusikan segala keputusan dengan rekan kerja lainnya terlebih dahulu. karyawan juga disarankan untuk dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja lain apapun sifat dan wataknya dan disarankan untuk menghargai karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT . Saluyu Prima Group , which is one of the companies engaged in the field of public transport operating in Tasikmalaya . Motivation aims to increase and enhance the performance of employees at PT . Saluyu Prima Group , and therefore the motivation to work in a company / organization is a matter that needs to be learned and interesting to study .

In this study, researchers used the theory of motivation by McClelland and theory according Hasibuan performance . In motivation theory of McClelland, there are three kinds of human needs , among others, need for achievement, need for affiliation and need for power. According Hasibuan five other indicators in performance between individual competencies , organizational support , management support , internal factors and external factors .

The method used in this research is descriptive quantitative research methods , sampling techniques are nonprobability sampling with purposively by distributing questionnaires to 193 respondents. Analysis of the data used a simple regression analysis . Hypothesis testing using t-test . The results showed that H₀ is rejected and H₁ accepted meaning of work motivation have a significant effect on employee performance .

Based on the study , the overall response variable is considered very high motivation and useful for improving the performance , respondents regarding the employee 's performance is exceptionally high indicates that the employees of PT . Saluyu Prima Group has a very high performance . Partially work motivation significantly affect the performance of the employee . employees are advised to be able to establish good relationships with co-workers .

Especially in improving interactions with other people , so if there are problems in the work are expected to discuss any decision with other colleagues in advance . employees are also advised to be able to adjust to other work colleagues whatever the nature and character and is recommended to appreciate the other employees in carrying out the work .

Keywords : Work Motivation , Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Layanan angkutan umum yang berkualitas tinggi dapat menyediakan berbagai manfaat ekonomi , sosial , dan lingkungan , termasuk manfaat pemakai langsung dan berbagai manfaat tidak langsung dan eksternal. Dikutip dari jurnal Brakewood et.al (2014:69).

PT. Saluyu Prima Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan umum yang beroperasi di Tasikmalaya. Perusahaan ini beroperasi dari tahun 2004 dan telah memiliki enam jalur trayek antara lain: Tasikmalaya-Bandung, Tasikmalaya-Cijulang, Singaparna-Jakarta, Garut-Jakarta, Garut-Leuwi Panjang dan Garut-Cicaheum. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah supir dan kondektur bis PT. Saluyu Prima Group. Tidak hanya menjalankan tugas mengendarai bis, Para pengemudi angkutan umum memiliki peran penting dalam menciptakan transportasi yang lebih baik bagi masyarakat. (<http://www.jakarta.go.id/v2/news/2010/09/12-Sopir-Angkutan-Terima-Penghargaan> diakses pada tanggal 26 Oktober 2014). Oleh karena itu Menurut Dorn *et.al* (2010:3), pekerjaan sebagai pengemudi angkutan umum merupakan pekerjaan yang penuh tanggung jawab, mempunyai tuntutan tinggi atas keselamatan penumpang dan kelancaran lalu lintas. Maka dari itu menurut (Greiner dalam Dorn, 2010:2), menyatakan bahwa penting sekali untuk menjaga agar supir tidak stres karena akan merusak kinerja supir dan rentan akan terjadinya kecelakaan, oleh karena itu dalam hal ini PT. Saluyu Prima Group perlu melakukan peningkatan motivasi.

Motivasi sangat penting untuk dianalisis berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susan, Were et. al (2012:202) dalam jurnal "Influence of Motivation on Performance in The Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya" motivasi karyawan diperlukan agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Marwansyah (2010:116), menyatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja". Diperkuat dengan pernyataan dari Robbins dalam jurnal Zunaidah dan Budiman (2014:45) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Pernyataan dalam jurnal menurut Zunaidah dan Budiman (2014:46), menyatakan bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. Berikut ini adalah tabel laporan kehadiran karyawan PT. Saluyu Prima Group Periode Tahun 2011,2012,2013.

Tabel 1 Laporan Kehadiran Supir dan Kondektur PT. Saluyu Prima Group Periode Tahun 2011, 2012, 2013

Tahun	Jumlah Karyawan			Ketidakhadiran	Total Pegawai	Persentase ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Absen			
2011	13	8	14	35	366	9,56%
2012	5	14	19	38	366	10,38%
2013	20	15	22	57	366	15,6%

Sumber: Data Internal PT. Saluyu Prima Group

Laporan kehadiran karyawan PT. Saluyu Prima Group menunjukkan penurunan kehadiran karyawan dari tahun 2011, 2012 sampai tahun 2013 yang dijelaskan dengan peningkatan ketidakhadiran pegawai dari tahun 2011 sampai 2013. Hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan PT. Saluyu Prima Group dari tahun ke tahun menurun

Tabel 2 Rekapitulasi Penjualan Tiket PT. Saluyu Prima Group Periode 2011, 2012, 2013

Tahun	Realisasi Penjualan Tiket	Target Penjualan Tiket	Persentase
2011	65.125	72.000	90,45%
2012	62.370	72.000	86,62%
2013	59.243	72.000	82,28%

Tabel Rekapitulasi Penjualan Tiket PT. Saluyu Prima Group menunjukkan penurunan dalam penjualan tiket pada periode tahun 2011, 2012, 2013 yang dijelaskan dengan penurunan realisasi penjualan tiket terhadap target penjualan tiket yang ditentukan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan PT. Saluyu Prima Group dari tahun ke tahun menurun.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterapkan dalam perusahaan bersangkutan. Nilai-nilai perusahaan merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zunaidah dan Budiman,2014:46). Adanya penurunan motivasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini membuktikan bahwa adanya

hubungan antara motivasi dengan kinerja. Semakin menurun motivasi maka kinerja perusahaan akan menurun. Seperti yang dikatakan dalam jurnal yang ditulis oleh Asim (2013:2) “if the motivation level was increasing, if organization stands on every steps, the performance was increasing. Motivation level is the directly and positive relationship with the employee performance” apabila motivasi meningkat, apabila organisasi berjuang untuk mencapai kebutuhannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat motivasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memotivasi karyawan mereka untuk kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari jurnal internasional menurut Zameer et.al (2014:293). Hal ini didukung oleh Menurut McClelland et.al. dalam jurnal Zunaidah dan Budiman (2014:49) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2009:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan (Bangun, 2012:233). Motivasi dan kinerja yang rendah mengakibatkan penurunan pendapatan pada perusahaan PT. Saluyu Prima Group. Apa bila berkelanjutan maka perusahaan ini akan kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya sehingga akan berdampak pada operasionalisasi perusahaan nantinya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mempunyai tujuan untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Saluyu Prima Group dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saluyu Prima Group”, dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk melihat motivasi karyawan pada PT Saluyu Prima Group.
- b. Untuk melihat kinerja karyawan pada PT Saluyu Prima Group.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group.

2. Dasar Teori/ Material dan Metodologi/ Perancangan

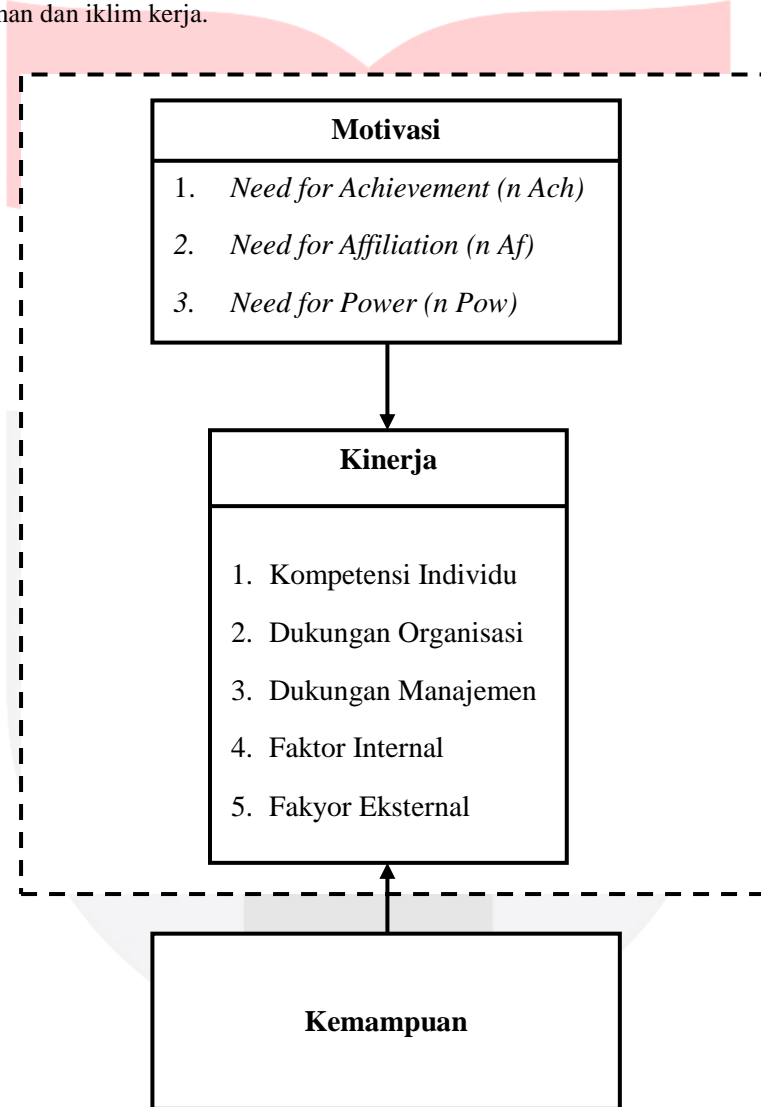
2.1 Dasar Teori

Terdapat beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191), motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Mangkunegara (2009:93), motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Menurut Marwansyah (2010:116), menyatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Menurut jurnal Zunaidah dan Budiman (2014:48), dalam motivasi terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti McClelland, Maslow, Herzberg dan McGregor. Teori motivasi tiga kebutuhan dikemukakan oleh McClelland, teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian (*achievement*), kekuatan (*power*) dan hubungan (*affiliation*) (Robbins, 2008:230). Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia: pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X (Theory X), dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut Teori Y (Theory Y) (Robbins, 2008:225). Pada teori X, manusia atau karyawan dianggap pada dasarnya pemalas dan tidak senang bekerja serta tidak bisa dipercaya maka dari itu karyawan perlu diarahkan atau diperintah, dikendalikan dan diawasi secara langsung, karena itu teori ini mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Sedangkan teori Y bertentangan dengan teori X, dimana manusia atau karyawan dianggap pada dasarnya senang bekerja dan dapat dipercaya. Teori berikutnya yaitu teori jenjang kebutuhan, dikemukakan oleh Maslow ini menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan pihak manajemen perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki (Handoko, 2009:256). Susunan tingkat kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi: 1) kebutuhan fisik, 2) kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis, 3) hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih, 4) kebutuhan-kebutuhan harga diri, 5) kebutuhan akan aktualisasi diri. Teori berikutnya diungkapkan oleh Herzberg. Herzberg membaginya dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Pertama, adalah yang disebut hygiene factors, yaitu ada atau tidaknya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan keamanan pekerjaan (Robbins, 2008:227). Faktor motivator (*motivators*) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya – seperti peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian (Robbins, 2008:228).

Menurut Menurut Mangkunegara (2006:9) “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indikator kinerja adalah :

1. Kompetensi individu yaitu dari kemampuan dan keterampilan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kemampuan atasan dalam memberikan motivasi.
2. Dukungan organisasi yaitu seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.
3. Dukungan manajemen yaitu seperti sikap kepemimpinan masing-masing pimpinan.
4. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat dan watak seseorang.
5. Faktor Eksternal yaitu faktor kinerja yang dipengaruhi dari lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan dan iklim kerja.



Gambar1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Mangkunegara (2009:97), Hasibuan dalam Mauli et. al (2012:12)
 Keterangan: - - - - - = batasan yang diteliti.

2.3 Metodologi

Penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dalam menjalankan penelitian ini. Menurut Dantes (2012:51) penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Sedangkan Menurut Suharsaputra (2012:49), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis.

Penulis menggunakan skala pengukuran ordinal. Menurut Riduwan (2010:82) skala ordinal adalah skala yang didasarkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Menurut Sugiyono (2011:93), skala instrumen yang digunakan adalah *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mengurangi adanya *Error Central tendency* yaitu responden cenderung memilih jawaban yang netral atau di tengah sehingga sulit dianalisis, maka alternatif jawaban dibuat genap dan diberi bobot nilai.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan supir dan kondektur PT. Saluyu Prima Group yaitu sebanyak 366 orang. teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2011:125) *nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian penulis menggunakan *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2012:126), *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan latar belakang penelitian ini yang membahas tentang supir bis. Sehingga jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah keseluruhan supir dan kondektur PT. Saluyu Prima Group. sampel tersebut berjumlah 193 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang terdiri dari 32 item pernyataan. Terdiri dari dua variabel motivasi dengan sub variabel keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk afiliasi dan keinginan untuk kekuasaan. Variabel kinerja dengan sub variabel kompetensi individu, dukungan manajemen, dukungan organisasi, faktor internal dan faktor eksternal, dan disebarikan kepada 193 responden yang merupakan karyawan PT. Saluyu Prima Group. Juga menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dengan cara mengumpulkan informasi dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal, buku literatur dan data dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Riduwan (2010:145), regresi sederhana adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil.

Menurut Riduwan (2011:93), analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (terikat) dapat diprediksikan melalui variabel independent (bebas) secara parsial ataupun secara bersama-sama (simultan). Analisis regresi dapat digunakan untuk kebijakan apakah ingin menaikkan atau menurunkan variabel independent.

Persamaan umum regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek variabel terikat yang diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Koefisien regresi

X = Subjek variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

Untuk mencari nilai a dan b menggunakan rumus umum berikut ini:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3. Pembahasan

Analisis deskriptif berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari karyawan PT. Saluyu Prima group diperoleh gambaran mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group.

Tabel 3 Tanggapan Karyawan Mengenai Motivasi Kerja dari Setiap Sub Variabel Motivasi Kerja

No	Sub Variabel	Persentase
1	Kebutuhan Untuk Berprestasi	84,65%
2	Kebutuhan Untuk Afiliasi	83,65%
3	Kebutuhan Untuk Kekuasaan	86,04%

Tabel 4 Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan dari Setiap Sub Variabel Kinerja Karyawan

No	Sub Variabel	Persentase
1	Kompetensi Individu	84,97%
2	Dukungan Organisasi	84,20%
3	Dukungan Manajemen	84,84%
4	Faktor Internal	83,03%
5	Faktor Eksternal	85,23%

Berdasarkan pada tabel 3 dan tabel 4 dapat diketahuo bahwa sub variabel motivasi kerja dan sub variabel kinerja karyawan mendapat tanggapan dari karyawan PT. Saluyu Prima Group dengan masing-masing besaran persentase 84,65%, 83,65%, 86,04%, 84,97%, 84,20%, 84,84%, 83,03%, 85,23% yang berarti bahwa sebagian responden menilai bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat sesuai.

Tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan uji t yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $16,046 > 1,972$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan. Oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Nilai t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,615	,111		14,558	,000
Motivasi	,521	,032	,758	16,046	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Keterangan: N=93responden; $\alpha=0,05$; $t_{tabel}=1,972$.

$Y = a + bX$

$Y = 1,615 + 0,521X$

Nilai konstanta a (1,615) memiliki arti bahwa ketika X (Motivasi kerja) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan PT. Saluyu prima Group) bernilai 1,615, sedangkan koefisien regresi b (0,521) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,521. Sehingga kesimpulan persamaan analisa regresi sederhana dalam penelitian kali ini adalah ketika motivasi kerja semakin baik, kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group juga meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja tidak membaik, kinerja karyawan PT. Saluyu Prima group juga

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Saluyu Prima Group mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saluyu prima group, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan secara keseluruhan untuk variabel motivasi menunjukkan nilai persentase sebesar 84,78%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Saluyu Prima Group sudah tergolong sangat tinggi dan berguna bagi peningkatan kinerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Saluyu Prima Group menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,45%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Saluyu Prima Group memiliki kinerja karyawan yang sangat tinggi.
3. Berdasarkan hasil yang telah diolah menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} atau $16,046 < 1,972$. Sedangkan untuk nilai R square atau besar nilai yang diberikan dari pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 57,4% oleh motivasi (X), sedangkan sisanya 42,76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis mempunyai beberapa saran antara lain sebagai berikut:

5.1 Saran Untuk PT. Saluyu Prima group

1. Pada penerapan motivasi karyawan pada PT. Saluyu Prima Group, karyawan disarankan untuk dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Khususnya dalam meningkatkan interaksi dengan orang lain, berdasarkan tanggapan responden memiliki nilai persentase paling rendah yaitu 82,25%. Sehingga apabila terdapat masalah dalam pekerjaan diharapkan untuk mendiskusikan segala keputusan dengan rekan kerja lainnya terlebih dahulu.
2. Pada penerapan kinerja karyawan PT. Saluyu Prima Group, berdasarkan tanggapan responden sub variabel faktor internal dengan indikator tindakan rekan kerja memiliki persentase paling rendah yaitu sebesar 81,99%, maka dari itu karyawan disarankan untuk dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja lain apapun sifat dan wataknya dan disarankan untuk menghargai karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

5.2 Bagi penelitian selanjutnya

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja untuk mengetahui kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain untuk penelitian, yang tidak terdapat dalam penelitian ini, sehingga penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.
 2. Tidak membatasi lingkungan penelitian, dapat meneliti dimana saja objek apa saja dengan tujuan yang jelas, agar dapat mengungkap hal yang tabu sehingga didapat fakta baru yang menarik. Misalnya penelitian ini yang ditujukan untuk supir dan kondektur. Tidak sekedar pekerjaan sebagai supir dan kondektur, mereka mempunyai peran penting dalam keberlangsungan mobilitas di sekitar kita. Tanpa ada mereka akan sangat sulit untuk pengguna transportasi umum menjalankan aktifitas, sehingga adanya supir dan kondektur di sekitar kita adalah sangat penting.
-

Daftar Pustaka

- [1] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- [2] Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Volume 3, Issue 9, IISSN 2250-3153.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- [4] Brakewood, C, et.al. (2014)). *Journal Of Public Transportation*. Volume. 17, No.1.
- [5] Dantes, P. D. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- [6] Dorn, et.al. (2010). Development and validation of a self-report measure of bus driver behaviour. *Ergonomics*, Vol. 53, Issue 12.
- [7] Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [8] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- [9] Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: ALFABETA.
- [10] Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- [11] Sugiyono, P. D. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- [12] Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian*, Bandung: PT REFIKA ADITAMA.
- [13] Susan, W. M., Gakure, R. W., & Waititu, A. G. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 23.
- [14] Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CENTER FOR ACADEMIC PUBLISHING SERVICE.
- [15] www.jakarta.go.id/v2/news/2010/09/12-Sopir-Angkutan-Terima-Penghargaan diakses pada tanggal 26 Oktober 2014.
- [16] Zunaidah, Novarandi, A., & Budiman, A. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.12, No.1.