

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMEN PADANG BIRO PEKERJAAN UMUM**

***THE IMPACT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE
BUREAU OF PUBLIC WORKS IN PT SEMEN PADANG***

Rizal Dwi Prasetyo¹, Puspita Wulansari,SP.,MM²

^{1,2}Prodi S1Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ rizaldwiprasetyo@gmail.com ² i_am_pipit@yahoo.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktifitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Penelitian ini dilakukan di PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum dengan menggunakan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja (*Need for Achievement, Need for Affiliation, Need for Power*) terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji T) dan koefisien determinan (uji R²).

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 60 orang responden, penilaian karyawan terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dan penilaian karyawan terhadap kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (uji R²) diperoleh 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,3%, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : motivasi, kinerja

Abstract

Human Resources (HR) has an important role as a potential driver of all the activities of the company. Each company should be able to establish, maintain and improve the quality of performance of human resources. One of the way that should be done by the company in improving the quality of performance is by paying attention to its employees with work motivation. In addition, the most important thing that companies have to do is find a way to make their employees to be enjoy with their work so they can do their work without feeling any pressure.

This research was conducted at PT Semen Padang Bureau of Public Works using motivation as the independent variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study to determine how the influence of work motivation (Need for Achievement, Need for Affiliation, Need for Power) on the performance of employees of PT Semen Padang Bureau of Public Works. This research is descriptive and causal. Analysis of the data used is descriptive analysis, multiple linear analysis, simultaneous hypothesis test (test F), partial hypothesis test (T-test) and the determinant coefficient (R² test).

Based on the results of a questionnaire with 60 respondents, the assessment of employees' motivation to work in the high category and assessment of the performance of employees is included in the very high category. On the results of hypothesis testing can be concluded that the motivation variable (X) simultaneously and partially significant effect on employee performance (Y). On the test results the coefficient of determination (R² test) obtained 0.663. This shows that the influence of work motivation on employee performance amounted to 66.3%, while the remaining 33.7% is influenced by other variables not examined in this study.

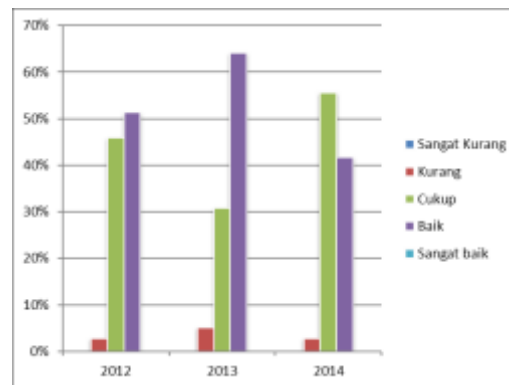
Keywords: motivation, performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menuntut setiap organisasi untuk mempunyai karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi (Kalangi, 2015). Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang utama dari setiap organisasi, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan motivasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu elemen penting yang bisa mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2009:93) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifynya. Menurut Rivai dalam Masrukhin dan Waridin (2006: 207), semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan



Berdasarkan gambar 1.2 dijelaskan bahwa kinerja karyawan biro pekerjaan umum PT Semen Padang dari tahun 2012-2014 mengalami fluktuasi. Dari tiga tahun terakhir karyawan biro pekerjaan umum memang tidak ada yang mendapat nilai sangat kurang (0 %). Tapi juga tidak ada satu karyawan pun yang mendapat nilai sangat baik (0 %). Pada tahun 2012 karyawan yang mendapat nilai dengan kategori kurang sebesar 2,7 %, kemudian 5,12 % pada tahun 2013. Dan turun lagi menjadi 2,78 %. Karyawan yang mendapat penilaian cukup baik pada tahun 2012 sebesar 45,94 %, kemudian turun menjadi 30,76 % pada tahun 2013 dan naik lagi menjadi 55,56 %. Karyawan yang mendapat penilaian baik di tahun 2012 sebesar 51,35 % kemudian naik menjadi 64,10 % pada tahun 2013 dan turun lagi sebesar 41,66 % pada tahun 2014.

Banyak dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sindi Larasati *et al.* (2014), mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bekasi. Selanjutnya penelitian dari Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir *et. al* (2014) yang berjudul *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif pada karyawan perusahaan industri minuman di Pakistan.

Dari hasil analisis dan fenomena-fenomena yang terjadi, serta berlandaskan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis mengidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum ?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum ?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Robbins dalam Wijayanto (2012:147) Motivasi adalah proses yang memperhitungkan Intensity, Direction dan Persistence dalam upaya meraih tujuan. Pengertian tersebut mengandung tiga elemen utama, yaitu ; 1) *Intensity*, yaitu seberapa keras seseorang berusaha, 2) *Direction*, yaitu terkait dengan penyaluran upaya 3) *Persistence*, yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya. Kemudian, Usman (2009:250) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Menurut Santoso Suroso dalam Fahmi (2013:107) Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut (David McClelland dalam Sutrisno, 2011:128) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain. Orang dengan nPo yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang. Menurut Rivai, Basri dalam Sinambela (2012:6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mathis & Jackson dalam Mangkunegara (2011:18), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja Karyawan yang umum untuk meliputi elemen, yakni :

1. Kuantitas Dari Hasil

Merupakan jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk yang lengkap.

2. Kualitas Dari Hasil

Kualitas adalah tingkatan ketika proses atau hasil dari aktifitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktifitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dalam aktifitas tersebut.

3. Ketepatan Waktu Dari Hasil

Tingkatan ketika suatu aktifitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat yang diinginkan dari standar yang ditetapkan yang dikordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

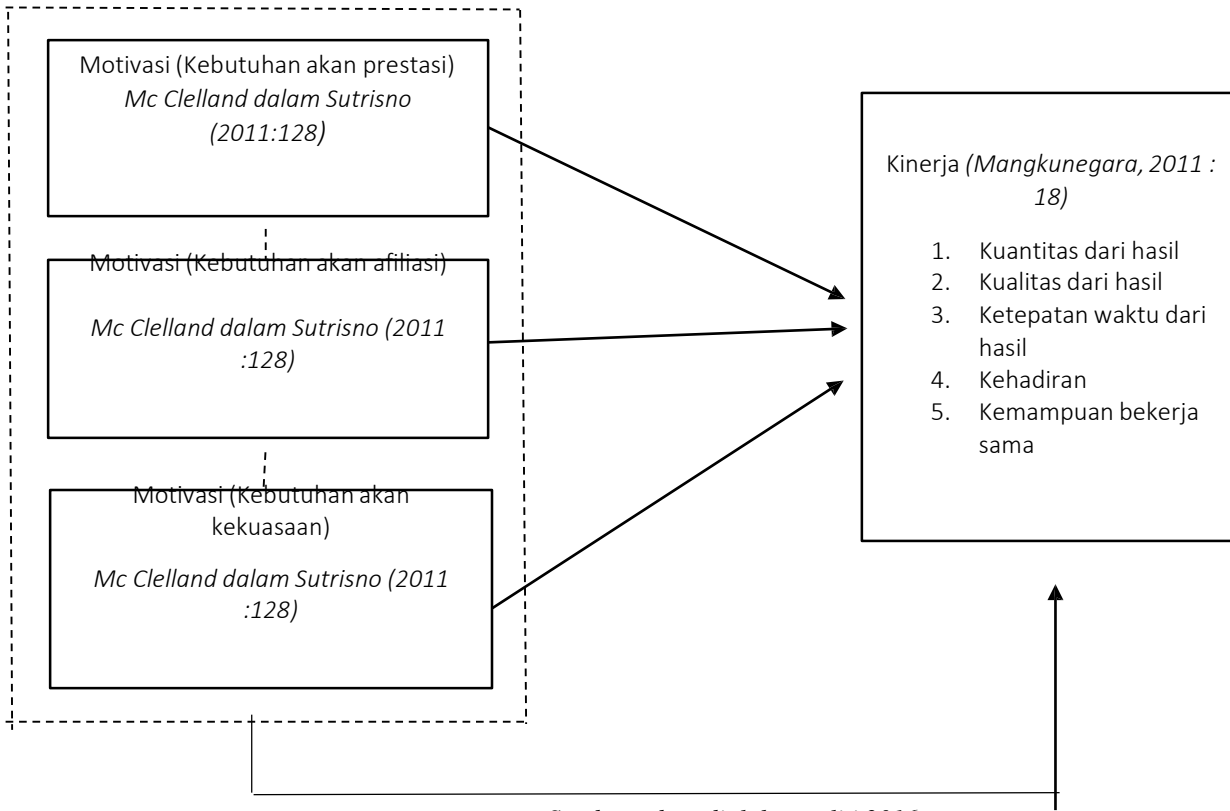
4. Kehadiran

Tingkatan ketika kedatangan dan kepulangan kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Serta kemampuan untuk meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.

5. Kemampuan Untuk Bekerja Sama

Tingkatan ketika proses kerja berlangsung mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan teamwork.

2.1.3 Kerangka Pemikiran



- Kotak hitam tebal : menunjukkan garis hubungan secara parsial
- Kotak hitam titik-titik : menunjukkan garis hubungan secara simultan

2.14 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. *Need for Achievement* dalam motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.
2. *Need for Afillitiation* dalam motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum
3. *Need for Power* dalam motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.

2.2 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan *proportionate stratified random sampling*.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Intercept/Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi Motivasi (prestasi)
- X1 : Motivasi (kebutuhan akan prestasi)
- β_2 : Koefisien Regresi Motivasi (afiliasi)
- X2 : Motivasi (kebutuhan akan afiliasi)
- β_3 : Koefisien Regresi Motivasi (kekuasaan)
- X3 : Motivasi (kebutuhan akan kekuasaan)
- ε : Error Item

3. Pembahasan

Menurut Indrawati (2015:115) metode deskriptif dilakukan saat peneliti telah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur suatu objek atau idang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut. Menurut Sekaran (2006:158) penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Menurut Sugiyono (2013:29) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dari hasil statistik deskriptif diperoleh rekapitulasi garis kontinum pada masing-masing variabel indeoenden dan dependen. Variabel motivasi diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 80,01% yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk variabel kinerja diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 82,34% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas yang peneliti gunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut Sanusi (2011 : 77) jika r hitung > r tabel maka instrument yang diinterpretasikan dalam pertanyaan bernilai valid sedangkan jika r hitung ≤ r tabel maka instrument yang diinterpretasikan dalam pertanyaan bernilai tidak valid. Peneliti melakukan penghitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product Moment and Service Solution*) version 23.0 for windows.

Berdasarkan pengolahan data, dengan menggunakan SPSS corrected item-total correlation kemudian dibandingkan dengan tabel pearson product moment. 32 pernyataan yang ada pada lembar kuesioner dapat disimpulkan semuanya valid karena nilai *corrected item-total* correlation lebih besar dari nilai product moment (r-hitung>r-tabel)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Darmawan (2013:180) pada analisis reliabilitas internal yang dilakukan dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien yang didapatkan dengan nilai >0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut telah dianggap reliabel dalam penelitian ini. Croanbach Alpha dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *Croanbach Apha* dengan angka 1, maka semakin tinggi kehandalannya.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.0 dalam pengolahan datanya. Dilihat dari *cronbach alpha* pada hasil pengolahan menggunakan SPPS, *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel motivasi (*need for achievement*) sebesar 0,831, motivasi (*need for afillitiation*) sebesar 0,797, motivasi (*need for power*) sebesar 0,666.

c. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.645	5.41438	1.842

a. Predictors: (Constant), KEKUASAAN, AFILIASI, PRESTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

d. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.301	.265		4.913	.000
Intrinsik	.306	.075	.348	4.053	.000
Ekstrinsik	.409	.074	.478	5.559	.000

a. Dependent Variable: kinerja

e. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.658	4.364		1.151	.000
PRESTASI	1.142	.296	.378	3.860	.000
AFILIASI	.404	.293	.124	2.381	.000
KEKUASAAN	1.806	.432	.458	4.186	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3, dapat dirumuskan persamaan model regresi linier berganda yang menjelaskan motivasi (*need for achievement, need for affiliation, need for power*) terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum, yaitu :

$$Y = 7,658 + 1,142 X_1 \text{ (prestasi)} + 0,404 X_2 \text{ (afiliasi)} + 1,806 X_3 \text{ (kekuasaan)}$$

3.1 Pengaruh Motivasi (Kebutuhan akan Prestasi) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel uji-t dapat diketahui bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan prestasi) memiliki nilai uji statistic t-hitung sebesar 3,860 dan t-tabel sebesar 1,670. Sehingga t-hitung 3,860 lebih besar dari t-tabel 1.984. Dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan prestasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah koefisien regresi positif. Dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam Sutrisno (2011:128) bahwa motivasi (kebutuhan akan prestasi) mendorong seseorang untuk melakukan keinginan dalam melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah atau menguasai tugas yang sulit. Dan penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sindi Larasati. *et al* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Motivasi (Kebutuhan akan Afiliasi) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel uji-t dapat diketahui bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan prestasi) memiliki nilai uji statistic t-hitung sebesar 2,381 dan t-tabel sebesar 1,670. Sehingga t-hitung 2,381 lebih besar dari t-tabel 1.984. Dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan afiliasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah koefisien regresi positif. Dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam Sutrisno (2011:128) bahwa motivasi (kebutuhan akan afiliasi) mendorong seseorang melakukan keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Dan penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sindi Larasati. *et al* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Motivasi (Kebutuhan akan Kekuasaan) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel uji-t dapat diketahui bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan prestasi) memiliki nilai uji statistic t-hitung sebesar 4,186 dan t-tabel sebesar 1,670. Sehingga t-hitung 4,186 lebih besar dari t-tabel 1.984. Dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan akan kekuasaan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah koefisien regresi positif. Dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam Sutrisno (2011:128) bahwa motivasi (kebutuhan akan kekuasaan) mendorong seseorang melakukan keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka atau bertanggung jawab atas orang lain. Dan penelitian didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sindi Larasati. *et al* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis hasil perhitungan statistik pada analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel motivasi (X) termasuk dalam kategori sangat tinggi sebesar 80,01%
2. Berdasarkan analisis hasil perhitungan statistic pada analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan (Y) PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum termasuk dalam kategor sangat tinggi sebesar 82,34%.
3. Berdasarkan analisis perhitungan statistik pada pengujian hipotesis secara simultan dan parsial diperoleh bahwa variabel motivasi secara bersama-sama (simultan) dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.
4. Berdasarkan analisis perhitungan statistic pada koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,663 yang berarti pengaruh variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,3%, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7% yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya. Kemudian penelitian selanjutnya dapat memperluas objek misal departemen atau direktorat di PT Semen Padang.

Daftar Pustaka :

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- [3] Darmawan, Deni, (2013), Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Fahmi, Irham, (2011), MANAJEMEN Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- [5] Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Refika
- [6] Kalangi, Rosje. (2015), Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang EkososBudKum Vol.2 No.1.
- [7] Larasati, Sindi dan Alini, Gilang, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Universitas Telkom. Diakses dari google 3 Desember 2015
- [8] Masrukhin dan Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis; Vol. 7, No. 2
- [9] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- [10] Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group
- [11] Uma Sekaran, (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Usman, Husaini. (2009), Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [13] Wijayanto, Dian. (2012), Pengantar Manajemen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Wirawan. (2009), Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta (ID) : Salemba Empat.
- [15] Zameer, Ali, Nisar, Amir (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan retrieved from International journal of academic research in accounting, finance, and management science. E-ISSN: 2255-8239. P-ISSN: 2308-0337. Diakses dari google pada 4 Desember 2015