

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru)**

**Oleh :
Yuni Afriani
Pembimbing : Suryalena, S.Sos, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The motivation to have a role important because concerns directly on the human elements of in the organization. The motivation right to be able to advance and develop the organization. In the give motivation to employees, one of the indicator that noticed that the existence of, the first time that need to do the company to the provision motivation is pay attention to the existence of employees. The existence of a requirement of the existence of the material employees, associated with the physiological.

The purpose of this research is to find out of the influence of the provision motivation against the performance of the employees PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru and from of the from of motivation given PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru, as well as a factors whatever influence PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru give motivation to employees..

The study, namely the research quantitative. The research quantitative is a research used in general wear analysis statistics. While the kind of research used is the kind of research survey, namely research take a sample of one of the population and use kuisioner as atool measurement basic data. Samples on this research is employees PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru as much 30 respondents. As for the methods used in this study is the research the descriptive analysis, namely a method trying tto find a picture of through about the data the fact, the events actually about the object research. And to data analysis this research using test of regressing liniear simple, the test the coefficient determinasi dan uji-t

Key words : Giving motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung kepada sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor - faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh perusahaan swasta, seluruh perusahaan swasta yang ada di Indonesia tengah menghadapi pasar global yang kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, termasuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa biro perjalanan wisata atau *tour and travel*.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya

manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan perjalanan wisata atau *tour* adalah PT. Samudranesia yang berlokasi di Jalan Arfin Ahmad Kompleks Mega Asri NO.B9. PT. Samudranesia adalah salah satu perusahaan biro perjalanan yang cukup besar dengan memiliki karyawan yang berjumlah 40 orang.

Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan:

1. Adanya Tempat Ibadah dan Memberikan Waktu Shalat Pada Jam Kerja
2. Adanya Tunjangan Kesehatan
3. Adanya Tunjangan Hari Raya
4. Adanya Tunjangan Kecelakaan Kerja
5. Adanya Tunjangan Kematian
6. Adanya Pemberian Penghargaan Karyawan Terbaik
7. Adanya Promosi Jabatan Bagi Karyawan
8. Pemberian Cuti
9. Adanya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Karyawan Yang Berprestasi

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pemberian motivasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian motivasi karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

1. TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Pemberian Motivasi

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi F.W Taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia mendapatkan imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya dia akan bergairah kerja.

b. Teori Kebutuhan dari Mc.Clelland

Teori kebutuhan Mc.Clelland dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan. Hal-hal yang memotivasi seseorang menurut Mc.Clelland dalam Hassibuan (2012) adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

1) Kebutuhan akan prestasi
(*need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang

memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal, dan dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar yang akhirnya mampu atau bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi
(*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, karena kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja seseorang yang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju dan tidak gagal, dan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan
(*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan bersemangat bekerja apabila bisa mengendalikan orang yang ada disekitarnya. Selain adanya teori kepuasan yang sudah diuraikan diatas, ada teori lain yang juga mempengaruhi motivasi yaitu disebut juga teori proses yang didalamnya terdiri atas Teori Harapan (Expectancy Theory) dan Teori Keadilan (Equity Theory).

a. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori harapan (expectancy theory) ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964). Vroom dalam Hassibuan (2012) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu harapan, nilai, dan pertautan.

- 1) Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- 2) Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- 3) Pertautan (instrumentality) adalah persepsi individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan tingkat kedua.

Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Hasil yang dicapai tercemin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Teori ini berpendapat bahwa motivasi seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya, jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas (Hasibuan, 2012)

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini merupakan model tentang motivasi yang menerapkan bagaimana orang-orang berupaya mendapatkan kelayakan dan keadilan dalam pertukaran-pertukaran sosial atau hubungan-hubungan memberi-menerima (Winardi, 2007:94). Ketidakadilan akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku negatif yang merugikan perusahaan seperti penurunan prestasi kerja, mogok, tidak bertanggung jawabnya karyawan akan tugasnya dan sebagainya. Inti dari teori ini adalah karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan yang diterima karyawan lainnya dalam situasi kerja yang relatif sama. Disisi lain karyawan juga membandingkan pengorbanan mereka dengan besarnya imbalan yang mereka peroleh. Apabila mereka telah

mendapatkan keadilan dalam bekerja, maka mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika tingkat kebutuhan kedua sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Berdasar hirarki kebutuhan manusia yang disusun dalam lima kategori menurut prioritas sebagai berikut: (Maslow (1970) dalam Uno (2012:41)

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian dan sebagainya.
2. *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman), yaitu kebutuhan akan keselamatan, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.
3. *Social Needs* (kebutuhan sosial), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
4. *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan dari orang lain.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri "yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan".

Agar karyawan mau bekerja dengan maksimal, perlu diberikan dorongan atau motivasi dengan memperhatikan apa yang merangsang karyawan. rangsangan itu

hendaklah dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut sehingga ia dapat dan mau memberikan waktu, tenaga dan pikirannya pada perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:P.570) memberikan definisi kinerja diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja”. Snell SA (1992:P.329) menyatakan bahwa “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Handoko (1998:P.7) “dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (performance) seseorang adalah efisiensi dan efektifitas”. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (output) dan masukan (input). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus

dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Kinerja bagian produktifitas kerja, produktifitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktifitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. filosofi produktifitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut **Mangkunegara (2002:67)** mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Hasibuan (2002:94)** mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut **Wilson Bangun (2012:231)**, kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

2. Kriteria kinerja karyawan

Menurut **Robbins (2006:75)** kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu :

- 1) Hasil-hasil tugas individual
Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang

ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

2) Perilaku

Perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda. Karena itu seorang karyawan dituntut memiliki perilaku baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.

3) Ciri atau sifat

Ini merupakan bagian terlemah dari kriteria yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu. Tetapi adanya perubahan-perubahan dan campuran tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru yang mana terletak di JL Arifin Ahmad kompleks perkantoran mega asri no.B9. Dan waktu penelitian sejak tanggal 24 september 2015 sampai selesai. Adapun yang menjadi alasan adalah karena PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa traveling yang memiliki jumlah karyawan yang cukup

banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk memajukan suatu perusahaan sehingga penting untuk manajemen perusahaan agar dapat memperhatikan secara khusus prosedur kerja dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini berupaka data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara langsung pada karyawan dan pimpinan PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru .

Untuk analisis data peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas dilanjutkan dengan pengujian regresi linier sederhana, uji determinasi, serta uji t.

4. PEMBAHASAN

4.1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variable independen yaitu pemberian motivasi (X) dengan variable independen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.508	3.041		2.469	.020
Pemberian motivasi	.823	.097	.848	8.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 7,508 + 0,823X$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,508 ini dapat diartikan jika MOTIVASI nilainya 0, Maka KINERJA bernilai 7,508
2. Nilai koefisien regresi variabel MOTIVASI bernilai positif, yaitu 0,823 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan MOTIVASI sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan KINERJA sebesar 0,823.
3. Makna dari angka diatas bahwa setiap kenaikan dari variable X maka akan mempengaruhi variable Y hal ini terlihat dengan hasil konstanta (a) yang positif.

4.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²)

adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variable Independen terhadap variable dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen (pemberian motivasi) dapat dijelaskan variable dependennya (kinerja karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variable independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 2
Koefisien Determinasi (r^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.709	3.274	2.174

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar

0,719. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru dapat diterima. Dan pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru.

4.3. Uji Signifikan Individual (Uji t)

Pengujian kebenaran hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan variable yang satu dengan variable yang lain. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil keluaran sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3
Uji Signifikasi Individual (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.508	3.041		2.469	.020
	motivasi	.823	.097	.848	8.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= N-2 : \alpha / 2 \\ &= 30-2 : 0,05 / 2 \\ &= 28 : 0,025 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui thitung (8,471) > t tabel (2,048) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable MOTIVASI berpengaruh signifikan terhadap KINERJA.

5. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap hasil pembahasan penelitian yang dilakukan pada PT.Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:`

1. Pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT.Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru adalah dengan memberikan insentif materil dan non materil sudah sangat baik. Hal ini menggambarkan pelaksanaan pemberian motivasi yang diberikan PT.Samudranesia Tour and Travel pekanbaru sudah terlaksana dengan baik. Namun ada beberapa indikator yang menunjukkan pemberian motivasi karyawan dalam keadaan kurang baik, artinya pemberian motivasi masih perlu diperhatikan.
2. Kinerja karyawan pada PT.Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru sudah baik, namun untuk kedepannya harus diperhatikan atau harus adanya pengawasan dari atasan langsung untuk melihat kinerja karyawan tersebut, hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Namun demikian kinerja harus lebih diperhatikan lagi agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.
3. setelah dilakukan penelitian dan pengujian maka dapat diketahui bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji korelasi dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan dilakukan uji koefisien

determinasi, hasilnya variabel pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metedologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Budhi, Ari Yanuar Tri.2006. *Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Widyatama University
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*, edisi revisi,

Penerbit PT Bumi Aksara,
Jakarta: 2001

Sugiyono. 2007. *Statistika
Untuk Penelitian*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Manajemen
Penelitian Bisnis*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono.2008. *Metode
Penelitian Bisnis*.Cv.Alfabeta:
Bandung

Soejono, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Bandung: 2000

Timpe, A. Dale. 2002. *Teori
Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta:
Reneka Cipta

Wibowo. 2011. *Motivasi dalam
Organisasi*. Bandung.