

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
PLANT PT. CAKRAWALA PUTRA BERSAMA JOBSITE PT. BINUANG MITRA  
BERSAMA KABUPATEN TAPIN KALIMANTAN SELATAN**

NOVITA SARI

Program Studi Ekonomi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin  
Email: [novita8860@gmail.com](mailto:novita8860@gmail.com) / 08771414762096

**ABSTRAK**

Novita Sari, 2022, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, Pembimbing I : Hj. Lamsah, Pembimbing II : Hj. Farida Yulianti.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Cakrawala Putra Bersama, (2) Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Cakrawala Putra Bersama, dan (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Putra Bersama.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan dan sampel sebesar 52 responden dengan analisis data Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian motivasi yang baik kepada karyawan. Atas dasar hal itu maka, disarankan kepada Perusahaan untuk tetap mempertahankan serta lebih ditingkatkan lagi varian motivasi agar semangat dan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Cakrawala Putra Bersama lebih tinggi lagi.

**Kata Kunci: Pengaruh Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

---

**ABSTRAC**

*Novita Sari, 2022, The Effect of Motivation on Employee Performance at the Plant Department of PT. Cakrawala Putra Bersama with Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Tapin Regency, South Kalimantan, Advisor I : Hj. Lamsah, Supervisor II : Hj. Farida Yulianti.*

*This study aims to examine: (1) Motivation has an effect on the performance of employees of PT. Cakrawala Putra Bersama, (2) Performance affects the performance of employees of PT. Cakrawala Putra Bersama and (3) Motivation has a significant effect on employee performance at PT. Son's Horizon Together.*

*The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees at the Plant Department of PT. Cakrawala Putra Bersama with Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama, Tapin Regency, South Kalimantan and a sample of 52 respondents with Simple Linear Regression data analysis.*

*The results of the study show the conclusions obtained from the research that the increase in employee performance will increase because of the provision of good motivation to employees. On the basis of this, it is suggested to the Company to maintain and further improve the motivational variance so that the enthusiasm and performance of employees at PT. Cakrawala Putra Bersama horizon is even higher.*

*Keywords: The Effect of Motivation, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia menjadi pemasok Batubara terbesar di dunia. Melihat tingginya permintaan batubara di masing-masing Negara di dunia menjadi salah satu alasan bagi Investor untuk membuka perusahaan yang bergerak di bidang Pertambangan Batubara. Hal ini didukung dengan tingginya Sumber daya Alam Indonesia yang mengandung Batubara terlebih di wilayah Sumatera dan Kalimantan. Melihat kebutuhan banyaknya permintaan Batubara baik di pasar Negeri dan Luar Negeri, sehingga mendorong pihak PT Bina Mitra Bersama selaku pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) berkerjasama dengan PT. Cakrawala Putra Bersama untuk mencapai tujuan pengadaan Batubara tersebut. PT Cakrawala Putra Bersama beroperasi menyediakan berbagai macam jasa Kontraktor Tambang Batubara termasuk pengembangan pertambangan, infrastruktur, Crusher, Hauling, Rental Alat berat, hingga sampai jasa Pelabuhan Batubara/ Port.

Setiap Organisasi/Perusahaan ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan karyawan/manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting. Untuk mengarahkan dan menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah perlu dipahami motivasi manusia yang bekerja didalamnya, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Atau bisa juga disebut dengan perilaku merupakan cermin sederhana dari motivasi. Sumber Daya Manusia dalam hal tenaga kerja/Karyawan berperan dalam Perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berpengalaman dipengoperasian Alat Berat, Dump Truck, ketelitian dalam data administrasi, mengerti dan memahami dalam hal memperbaiki komponen mesin/sparepart lainnya, serta pengawasan yang kompeten, terdidik dan siap untuk mendukung kemajuan dan pengembangan Perusahaan. Disisi lain perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para karyawannya karena hal itu juga berdampak pada kelangsungan hidup Perusahaan. Karyawan yang memenuhi Kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan penelitian yang diamati, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakrawala Putra Bersama kurang mampu bekerja dengan kualitas dan kuantitas seperti yang diharapkan oleh Perusahaan tersebut. Keadaan umum yang sering terlihat pada karyawan adalah kurangnya disiplin kerja dan kinerja karyawan yang rendah tidak sebagaimana mestinya, serta kurangnya kemauan karyawan untuk mempertinggi hasil kerjasama yang baik antara sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Hal ini mungkin dipengaruhi karena pihak manajemen kurang mampu memberikan dorongan/bimbingan yang aktif buat karyawan, pihak manajemen juga kurang mampu menciptakan kebijakan-kebijakan dan hubungan yang baik dengan para karyawan sehingga komunikasi yang aktif susah dilakukan. Maka dari itu Manajemen PT. Cakrawala Putra Bersama perlu memperhatikan atau melakukan tindakan-tindakan perbaikan seperti menjalin hubungan yang baik dengan para bawahan, melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operation Prosedure), memberikan bimbingan dan dorongan yang baik dan positif, mengambil kebijakan-kebijakan yang tepat dan bermanfaat, terlebih dapat memotivasi masing-masing karyawan dengan baik supaya tujuan dari organisasi/perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Rendahnya kinerja karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap, terdidik, dan kompeten dibidangnya. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten sangat diperlukan. Kinerja karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya Kinerja Perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki individual yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu Motivasi setiap karyawan tentu tidak sama, apakah PT. Cakrawala Putra Bersama mampu memberikan motivasi yang tepat dan apakah motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan serta apakah kompensasi dalam bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Plant PT Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.”

Menurut Sugiyono (2010), hipotetis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban sementara karena yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotetis yang diajukan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut :

Ha : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

H0 : Diduga Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

Dalam penelitian ini telah ditentukan beberapa karakteristik responden untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden. Dari 52 Responden, berikut penjelasan tabulasi data karakteristik responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Bagian terpenting dalam suatu penelitian adalah data, keberhasilan suatu penelitian oleh ketepatan dan kebenaran data. Agar memperoleh data yang betul-betul dapat dipercaya diperlukan alat penggali data yang valid dan reliabel.

### 1. Uji Instrumen

Suatu instrument dikatakan valid apabila instrumen pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel  $> 0,05$ . Hasil uji dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 25.0 For Windows*.

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 52 sebesar 0,2732, merunjuk hasil Uji Validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Motivasi (X) yang terdiri dari X.1, X.2, X.3, X.4, X.5, X.6, X.7, X.8 semuanya menghasilkan nilai rHitung lebih besar dari pada rTabel. Selain itu semua variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10 semuanya menghasilkan nilai rHitung lebih besar dari pada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan Valid.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan telah berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normal atau tidaknya instrumen dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Instrumen dikatakan normal apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed) > alpha 0,05*.

Dari hasil uji normalitas menggunakan Metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikasin dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikasi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes pada uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hasil dari pengujian normal atau tidaknya data dapat dilihat melalui tabel berikut.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19054861
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.090
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### 2. Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dari beberapa variabel bebas yang terdapat dalam model penelitian apakah terdapat inter korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi atau tidak dengan melihat nilai tolerance atau VIF, jika  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terdapat multikolinieritas dalam data tersebut. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.019	3.350		9.259	.000		
Total_X	.339	.110	.399	3.081	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.118	2.346		1.329	.190
Total_X	-.029	.077	-.053	-.372	.711

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji Multikolinieritas menggunakan uji Heterokedastisitas hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X sebesar 0,711 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Alat ukur yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan tes Durbin Watson (D-W).

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.399 <sup>a</sup>	.160	.143	3.222	1.672

a. Predictors: (Constant), Total\_X

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil tabel uji Autokorelasi didapatkan diketahui untuk nilai DW = 1,672, Selanjutnya dibandingkan dari tabel signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel sebanyak 52 variabel Independen 1 ( $K=1$ ) = 1,52 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,5917. Nilai DW lebih basar dari batas dU dan DW kurang dari ( $4-dU$ ) =  $4 - 1,5917 = 2,4083$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Uji Regresi Linear Sederhana

#### 1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model persamaan untuk menghitung regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen atau Terikat (Variabel response atau variabel akibat)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh Pridiktor

X : Variabel Independen atau Bebas (Variabel Prediktor atau Variabel Penyebab)

Dari rumus tersebut seorang peneliti dapat menggunakan regresi linear jika peneliti hendak mengetahui :

1) Seberapa kuat hubungan antara dua variabel

2) Nilai variabel terikat pada nilai tertentu dari variabel bebas

Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut peneliti dapat berpedoman pada output yang ada pada tabel Coefficients pada program SPSS Version 25 berikut :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.019	3.350		9.259	.000
	Motivasi	.339	.110	.399	3.081	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.17, maka dapat dibuat uji regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = 31,019$$

Nilai konstanta sebesar 31,019. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X) maka nilai konsisten Kinerja (Y) adalah sebesar 31,019

$$b = 0,339$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,339. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi (X), maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,339.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X) berpengaruh Positif terhadap Kinerja (Y). sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 31,019 + 0,339X$ .

## 2. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) kita dapat melakukan uji hipotesis ini dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

### 1. Uji T

Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

1) Jika nilai t hitung > dari t tabel maka ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).

2) Sebaliknya, jika nilai t hitung < dari t tabel maka tidak ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.17 Uji Regresi Linear Sederhana diketahui nilai t hitung sebesar 3,081. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, selanjutnya adalah menetapkan derajat kebebasan (dk) atau degree of freedom (df). Pada uji hipotesis model regresi nilai df dihitung menggunakan rumus, yaitu:

$$n - k$$

Keterangan :

n : Jumlah Responden

k : Jumlah variabel (Bebas dan Terikat)

Diketahui t bahwa adanya persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Banyaknya observasi dalam penelitian ini sebanyak 52 responden dengan pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 0,05. Sementara derajat kebebasan  $n - k = 52 - 2 = 50$ .

Rumus untuk menentukan nilai df yaitu :

$$\text{Nilai } a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$$

Diketahui bahwa nilai 0,025 ; 50 kemudian dilihat pada distribusi nilai t tabel maka dapat diketahui nilai t tabel sebesar 2,008.

Karena nilai t hitung 3,081 > dari nilai t tabel 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa "Ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan"

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada table 4.17 bahwa terlihat adanya pengaruh Koefisien Determinasi terhadap variabel X dan variabel Y maka terdapat seberapa besar nilai pengaruh dapat dilihat pada table berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	.160	.143	3.222

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel diatas hasil uji regresi linear sederhana dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,399. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,160, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 16% .

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi pengaruh variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 16%.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan diketahui bahwa untuk variabel Motivasi (X) secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja (Y).
2. Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan dengan total pengaruh sebesar 16%. Pengaruh ini bermakna semakin menurunnya motivasi kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Departemen Plant.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun perusahaan yang ditunjuk sebagai tempat penelitian kasus ini yaitu:

1. Variabel Motivasi (X) merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, maka disarankan kepada Pimpinan Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama untuk memperhatikan aspek motivasi yang berindikator Kebutuhan hak akan prestasi (X1.1). Kebutuhan akan afiliasi (X1.2) atau istilah yang kerap ditemukan dalam hal kerjasama dalam bidang psikis, bisnis, institusi Pendidikan, pemasaran, dan kerjasama yang saling membutuhkan. Dan kebutuhan akan kekuasaan (X1.3) yakni kebutuhan akan kekuasaan untuk membuat seorang untuk membentuk suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain.
2. Kepada semua karyawan dilingkungan Departemen Plant PT. Cakrawala Putra Bersama Jobsite PT. Binuang Mitra Bersama Kabupaten Tapin hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, seiring motivasi yang telah diberikan kepada Pimpinan Perusahaan tempat bekerja.
3. Kepada peneliti mendatang, hendaknya dapat melakukan penelitian lanjutan selain dari tiga indikator variabel motivasi menurut Mc. Cleland dalam Melayu S.P Hasibuan (2012:162) yang menjadi referensi oleh peneliti saat ini dapat menambahkan dan memperluas motivasi yang lebih mendalam lagi.

## REFERENSI

Sugiyono. (2010). Perumusan hipotesis penelitian

<https://adoc.pub/queue/a-pengertian-hipotesis-penelitian.html>

V. Wiratna Sujarweni (2014:39), *Metode Penelitian & Jenis Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Malayu. SP. Hasibuan (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Drs. Danang Sunyoto, S.H, S.E, M.M. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Robbins dan Mary Coulter (2015:37) *Fungsi Sumber Daya Manusia*

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiJ\\_Kv8q5j4AhX5T2wGHfqoBPOQFnoECA4QAw&url=http%3A%2F%2Frepository.unpas.ac.id%2F41441%2F4%2FBAB-2%2520EDIT.pdf&usg=AOvVaw1FjQSOdbL5Qj-3QI3DpJWb](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiJ_Kv8q5j4AhX5T2wGHfqoBPOQFnoECA4QAw&url=http%3A%2F%2Frepository.unpas.ac.id%2F41441%2F4%2FBAB-2%2520EDIT.pdf&usg=AOvVaw1FjQSOdbL5Qj-3QI3DpJWb)

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori Dua Faktor Herzberg. Teori XY Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 1(1) 45-54. Surabaya.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Robbins dan Coulter (2015:492) *Pengertian Kinerja*  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjIv3l5Kb4AhW6imMGHfusDEAQFnoECAUQAaw&url=https%3A%2F%2Fejournal.upi.edu%2Findex.php%2FJBME%2Farticle%2Fdownload%2F14212%2F8200%23%3A~%3Atext%3DRobbins%2520%2526%2520Coulter%2520\(2012\)%2520karena%20Cyang%2520diberikan%2520baik%2520atau%2520buruk.&usg=AOvVaw3FgUV8gaEvN-EILpvmCG2n](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjIv3l5Kb4AhW6imMGHfusDEAQFnoECAUQAaw&url=https%3A%2F%2Fejournal.upi.edu%2Findex.php%2FJBME%2Farticle%2Fdownload%2F14212%2F8200%23%3A~%3Atext%3DRobbins%2520%2526%2520Coulter%2520(2012)%2520karena%20Cyang%2520diberikan%2520baik%2520atau%2520buruk.&usg=AOvVaw3FgUV8gaEvN-EILpvmCG2n)

Armstrong (2016:248) *Pengertian Tentang Perilaku Kinerja*

<https://www.coursehero.com/file/p64qav6p/Armstrong-2016248-mengemukakan-bahwa-Kinerja-berarti-baik-perilaku-dan-hasil/>

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Malayu. SP. Hasibuan (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara

Anwar Prabu. Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung