

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KAISER STEEL  
INDUSTRI CABANG PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**M. AL FIKRI RAMADHAN  
01011381621161**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. KAISER STEEL INDUSTRI CABANG PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : M. Al Fikri Ramadhan  
NIM : 01011381621161  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk melanjutkan ke ujian Kompehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Tanggal 09 - 06 - 2023

Dr.Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Anggota



Tanggal 07 - 06 - 2023

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 1989071120180310

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAISER STEEL INDUSTRI CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : M. Al Fikri Ramadhan

NIM : 01011381621161

Fakultas : Ekonomi

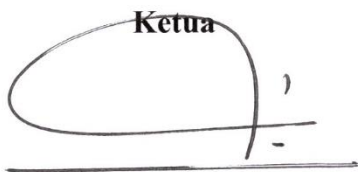
Jurusan : Manajemen

Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

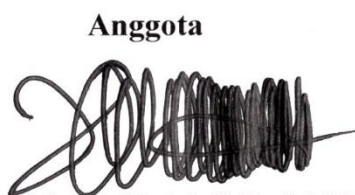
Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 10 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 20 Juli 2023

Ketua  


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota  


Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M  
NIP.198907112018031001

Anggota  


Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP.196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M  
NIP.198907112018031001.

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Al Fikri Ramadhan  
NIM : 01011381621161  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaiser Steel Industri Cabang Palembang**

**Pembimbing**

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin. M.M  
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri. S.T.,M.M  
Tanggal Ujian : 10 Juli 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2023  
Pembuat Pernyataan,



M. Al Fikri Ramadhan  
NIM. 01011381621161

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“Allah tidak membebani  
seseorang melainkan sesuai  
dengan kesanggupannya”  
(Al-Baqarah: 286)

“Pikiran itu seperti parasut,  
tidak ada gunanya jika tidak  
dibuka”  
(Pablo Escobar)

Dengan mengucapkan  
Allhamdulillah Skripsi  
ini Kupersembahkan  
untuk:

- Diri sendiri
- Orang tua dan keluarga
- Universitas Sriwijaya
- Para Dosen dan Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan karunia, rahmat dan nikmat-Nya lah sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, masukan serta dukungan dari berbagai pihak, hambatan dan kesulitan tersebut bisa diatasi. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Palembang, 15 Juli 2023



M. Al Fikri Ramadhan

NIM. 01011381621161

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan untuk mengatasi segala macam kendala dan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, karunia dan rahmat Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya sampai ditahap ini.

1. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai Bapak Muhammad Sidik dan Ibu Badariah, terima kasih telah memberikan doa serta dukungan yang tiada hentinya, dan telah memberikan kepercayaan kepada saya untuk bisa menyelesaikan semuanya dan selalu ada setiap saya merasa membutuhkan bantuan.
2. Semua saudara saya, Ghina Nisrina Putri, Athiah Fitriyani yang telah memberikan bantuan.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku selaku dosen pembimbing 2 yang sudah memberikan masukan, arahan serta membimbing saya hingga bisa menyusun skripsi dengan baik.

6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan serta saran dalam hal akademik
7. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang sudah memberikan masukan, arahan serta membimbing saya hingga bisa menyusun skripsi dengan baik.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen penguji, penulis terimakasih karena sudah bersedia memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan pengalaman dan ilmu yang tidak akan mampu saya balas.
10. PT. Kaiser Steel Industri Cabang Palembang selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian penelitian skripsi ini.
11. Seluruh pihak lainnya yang telah mendukung dan membantu saya baik selama penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan perkuliahan sayadi Fakultas Ekonomi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmatnya kepada kita semua.

Aamiin YRA.

Palembang, 15 Juli 2023



M. Al Fikri Ramadhan  
NIM. 01011381621161



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : M. Al Fikri Ramadhan

NIM : 01011381621161

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

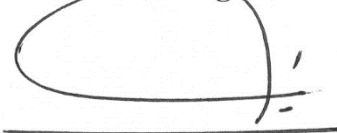
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KAISER STEEL INDUSTRI CABANG PALEMBANG**

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui:

**Pembimbing I**



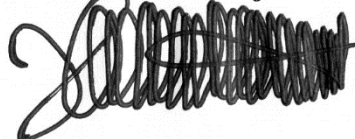
**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**  
NIP. 196211101991031006

**Pembimbing II**



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001.

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAISER STEEL INDUSTRI CABANG PALEMBANG

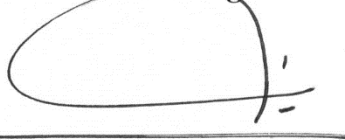
Oleh

M. Al Fikri Ramadhan

Penelitian ini bertujuan mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan sampel 58 karyawan menggunakan metode *cluster* sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat regresi sederhana. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan bagi pihak PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang untuk memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat mendorong untuk peningkatan kinerja karyawan.

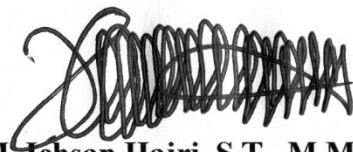
**Kata Kunci:** *Motivasi Ekstrinsik, Kinerja*

**Pembimbing I**



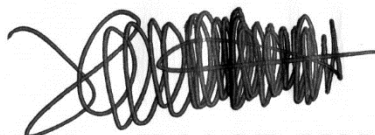
**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**  
NIP. 196211101991031006

**Pembimbing II**



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001.

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT KAISER STEEL INDUSTRI  
PALEMBANG BRANCH***

By :

*M. Al Fikri Ramadhan*

*This study aims to examine the Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT Kaiser Steel Industri Palembang Branch. The data used in this research is primary data with a sample of 58 employees using the cluster sampling method. The analytical method used is quantitative analysis with a simple regression tool. The result of this research is that the Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended for the PT Kaiser Steel Industry Palembang Branch to provide work motivation to employees so that they can encourage employee performance improvement.*

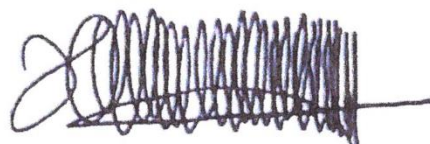
**Keywords: *Extrinsic Motivation, Performance***

Adviser I



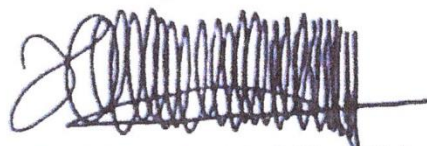
**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**  
**NIP. 196211101991031006**

Advisor II



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
**NIP.198907112018031001**

**Head Of Management Departemen**



**Dr. M. Ichsan Hajri, S.T., M.M**  
**NIP.198907112018031001.**

## RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : M. Al Fikri Ramadhan

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 20 Desember 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Balayudha No. 1075 RT 011 RW 004  
Kel. Ario Kemuning, Kec. Kemuning Palembang,  
Sumatera Selatan

Alamat Email : [fikrimafr@gmail.com](mailto:fikrimafr@gmail.com)

No. Hp : 081278471989

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 6 Palembang

SLTP : SMPN 10 Palembang

SLTA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	10
2.1. Landasan Tiori .....	10
2.2. Kinerja Karyawan .....	14
2.3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.4. Penelitian Terdahulu .....	20
2.5. Kerangka Pemikiran .....	24
2.6. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	25
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.2. Desain Penelitian .....	25
3.3. Jenis Data .....	25
3.4. Sumber Data .....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6. Populasi dan Sampel .....	28
3.7. Teknik Analisis Data .....	29
3.8. Metode Suksesif Interval (MSI) .....	31
3.9. Uji Statistik .....	32
3.10. Uji Hipotesis .....	33
3.11. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	34
3.12. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	38
4.2. Karakteristik Responden.....	41
4.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	43
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.5. Uji Hipotesis .....	63
4.6. Analisis Regresi Sederhana .....	64
4.7. Pengujian Korelasi dan Determinasi .....	65
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b>	Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Kaiser Steel Industri Cabang Palembang Tahun 2021 .....	5
<b>Tabel 1.2.</b>	Daftar Penghasilan Tetap Karyawan PT.Kaiser Steel Cabang Palembang Per-Bulan Tahun 2021 .....	6
<b>Tabel 1.3.</b>	Data Perolehan Laba (Rugi) Bersih PT. Kaiser Steel Industri Cabang Palembang tahun 2017-2021 .....	7
<b>Tabel 2.1.</b>	Penelitian Terdahulu .....	20
<b>Tabel 3.1.</b>	Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
<b>Tabel 3.2.</b>	Skala Pengukuran Likert .....	29
<b>Tabel 3.3.</b>	Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	33
<b>Tabel 3.4.</b>	Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>Tabel 4.1.</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
<b>Tabel 4.2.</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
<b>Tabel 4.3.</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
<b>Tabel 4.4.</b>	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	43
<b>Tabel 4.5.</b>	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja ....	55
<b>Tabel 4.6.</b>	Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) .....	61
<b>Tabel 4.7.</b>	Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	62
<b>Tabel 4.8.</b>	Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kinerja (Y) .....	62
<b>Tabel 4.9.</b>	Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	63
<b>Tabel 4.10.</b>	Hasil Uji Hipotesis .....	64
<b>Tabel 4.11.</b>	Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana.....	64
<b>Tabel 4.12.</b>	Pengujian Korelasi dan Determinasi .....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1.</b>	Kerangka Konseptual .....	24
<b>Gambar 4.1.</b>	Struktur Organisasi .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b>	Kuesnir Penelitian .....	76
<b>Lampiran 2.</b>	Metode Suksesif Interval (MSI) .....	82
	(Variabel Motivasi Kerja (X))	
<b>Lampiran 3.</b>	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	85
<b>Lampiran 4.</b>	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja .....	87
<b>Lampiran 5.</b>	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan	90
<b>Lampiran 6.</b>	Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Motivasi Kerja (X) .	92
<b>Lampiran 7.</b>	Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Efendi, dkk (2021), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal. SDM harus dikelola dengan sangat baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Terry (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian/keterampilan) dari sudut motivasi tenaga dan waktunya akan menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya, serta dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak dan melakukan sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap individu yang menjalankan masing-masing tugasnya di dalam perusahaan harus memiliki keinginan dan dorongan di dalam diri mereka untuk bisa

mengerjakan tugas yang telah ditentukan dengan baik. Sehingga mereka bisa dapat mewujudkan keinginan yang ada di perusahaan juga yang ada pada mereka sendiri. Pentingnya karyawan dalam suatu organisasi maka dari itu peran pimpinan harus dapat memotivasi para sumber daya manusia agar termotivasi.

Menurut McClelland (2021), karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih baik seperti menyukai tanggung jawab dan memecahkan masalah, cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sondang (2018) menyatakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Sedangkan menurut Wibowo (2020), Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bias

meningkatkan kinerja, karena suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara (2018), Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut, oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal dan berprestasi dalam pencapaian kinerja, maka dari itu perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Objek penelitian ini di PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang. Perusahaan ini merupakan salah satu retailer lokal yang besar di Kota Palembang, bergerak di bidang produksi besi dan baja ringan, sebagai distributor, grosir, retailer, dan wholesaler besi dan baja ringan termurah yang selalu berusaha memberikan solusi material bagi masyarakat Kota Palembang dan sekitarnya.

Untuk memajukan usaha, tentunya perlu meningkatkan kinerja produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi produk dan memanfaatkan kecanggihan teknologi yang semakin maju ini, sehingga dapat terwujud visi dan misi perusahaan yang mengedepankan kualitas, kuantitas, dan kepuasan pelanggan. Upaya meningkatkan motivasi karyawan senantiasa dilakukan agar jalinan antar individu seperti atasan-bawahan atau sesama karyawan dapat terjalin dengan baik.

Berdasarkan observasi awal di PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang diperoleh informasi dari Bapak Aris selaku Kepala Toko yang mengungkapkan tentang faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam perusahaan adalah tingkat absensi yang tinggi, karyawan sering datang terlambat, pulang kerja lebih awal dan belum semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun hal ini disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan tugas, adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata. Di satu sisi ada beberapa karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat karyawan yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai), sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan batas waktu yang direncanakan.

Hasil wawancara dengan Bapak Aris selaku Kepala Toko Kaiser Steel mengungkapkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan antara oleh perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat, pulang lebih awal, membuat laporan keuangan tidak tepat waktu, memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada masyarakat sebagai pelanggan, adanya rasa bosan dan kelelahan yang dirasakan karyawan, serta karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas menurun sehingga dapat merugikan perusahaan.

Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sekaligus kinerja perusahaan. Perlu ada upaya maksimal dari manajemen perusahaan untuk mengantisipasi kondisi yang demikian ini. Setidaknya di internal perusahaan perlu ditumbuhkan suasana kerja yang nyaman

dan kondusif, melakukan pembagian beban pekerjaan yang seimbang sesuai dengan kemampuan individual, serta jika memungkinkan pihak perusahaan memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, agar karyawan yang motivasinya rendah akan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

Berikut disajikan data ketidakhadiran karyawan seperti tertera pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1. Data Ketidakhadiran Karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang Tahun 2021**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Hadir	Karyawan Yang Tidak Hadir	Persentase (%)
1.	Januari	138	130	8	5,79
2.	Febuari	138	132	6	4,34
3.	Maret	138	129	9	6,52
4.	April	138	133	5	3,62
5.	Mei	138	127	11	7,97
6.	Juni	138	130	8	5,79
7.	Juli	138	123	15	10,65
8.	Agustus	138	121	17	12,41
9.	September	138	124	14	10,14
10.	Oktober	138	125	13	9,42
11.	November	138	122	16	11,59
12.	Desember	138	115	23	16,67

*Sumber: Kaiser Steel Palembang, Tahun 2022*

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat persentase data absensi karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang tahun 2021 mengalami fluktuasi persentase absensi. Jumlah karyawan yang tidak masuk penuh setiap bulannya tidak stabil. Kenaikan persentase tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 16,67%. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa

karyawan tidak hadir atau terlambat bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak efisien sesuai waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 1.2. Daftar Penghasilan Tetap Karyawan PT Kaiser Steel Cabang Palembang Per-Bulan Tahun 2021**

Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Transportasi (Rp)	Jumlah Penghasilan (Rp)	UMK Palembang (Rp)	Selisih (Rp)	Persentase Selisih (%)
Kepala Toko	3,000,000	1,250,000	4,250,000	3,270,093	979,907	29.97
Supervisor	2,250,000	1,000,000	3,250,000	3,270,093	20,093	-0.61
Staff Administrasi	1,800,000	875,000	2,675,000	3,270,093	595,093	-18.20
Kasir	1,300,000	875,000	2,175,000	3,270,093	1,095,093	-33.49
Pramuniaga	1,100,000	875,000	1,975,000	3,270,093	1,295,093	-39.60
Bagian Gudang	1,100,000	875,000	1,975,000	3,270,093	1,295,093	-39.60
Informasi Dan Teknologi	1,100,000	875,000	1,975,000	3,270,093	1,295,093	-39.60

*Sumber : PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang, Tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa jumlah penghasilan karyawan biasa tergolong rendah bila dibandingkan dengan UMK Kota Palembang sebesar Rp. 3,270.000. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang masih tergolong rendah yang berdampak pada rendahnya motivasi karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang.

Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja perusahaan tidak optimal. Tidak optimalnya kinerja para karyawan ini dapat menyebabkan turunnya kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja perusahaan yang tidak optimal dapat dilihat dari perolehan laba perusahaan sebagai berikut :

**Tabel 1.3. Data Perolehan Laba (Rugi) Bersih PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Laba Bersih (Rp)</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Presentase Penacapaian (%)</b>
2017	1.659.130.722	1.000.000.000	165.91
2018	950.356.796	1.000.000.000	95.04
2019	983.225.955	1.000.000.000	98.32
2020	733.975.891	1.000.000.000	73.40
2021	650.223.129	1.000.000.000	65.02

*Sumber : PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.3 Perolehan Laba (Rugi) Bersih PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang tersebut, perusahaan terus mengalami penurunan dari tahun 2017 hingga tahun 2021 yang mana pada tahun 2017 perusahaan memperoleh laba sebesar Rp. 1.659.130.722, dan tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami penurunan sebesar Rp. 983.225.955. Tahun 2020 perusahaan dapat memperoleh laba sebesar Rp. 733.975.891, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan hingga menjadi Rp. 650.223.129. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan serta keinginan karyawan dengan memberikan motivasi yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan kinerja perusahaan juga dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai motivasi di PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang dengan judul **“Pengaruh**



## **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaiser Steel Industri Cabang Palembang?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu;

#### **1.4.1. Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi mengenai suatu masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan motivasi untuk mengetahui arti pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1.4.2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Istantin & Sarsono. (2022). Employee Performance In Terms of Motivation, Competence and Professionalism. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(9), 102-107
- Adi & Wijono (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(9),58-60
- Amalia. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(5),55
- Arikunto, Suharsimi (2021). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Bina Aksara
- Bastian, Indra (2021). *Manajemen Keuangan Publik*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Danang, Sunyoto (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Effendi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Larasati, Sindi & Gilang, Alini. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat (Witel Bekasi). *Jurnal Sains dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 131-147.
- Liow, Zaroni, Gustini, Ningtyas & Liswandi. (2023). *Convensation, Motivation and Job Satisfaction Effect On Employee Performance in The Company*.
- Lusri, Lidia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(7), 75-77
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua, Effendi, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

- McClelland, David C. (2021). *Human Motivations*. New York : Cambridge University Press
- Muchtar, Asmawia & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains dan Manajemen Bisnis*
- Murti, Hary, Srimulyani, V. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*.
- Murti & Mutmainah. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPKAD Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Nasution & Priangkara. (2022). *Work Dicipline and Work Motivation on Employee Performance*.
- Ningsih, S & Dukalang. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53. <https://doi.org>
- Pasolong, Harbani. (2020). *Etika Profesi*. Bandung: Alfabeta.
- Rizal, Veitzhal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Erlangga
- Rivai & Bisri (2015). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephan. P. (2020). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephan. P. (2020). *Komunikasi Organisasi : Teori, Inovasi, dan Etika*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephan. P., & A Judge, T. (2020). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozali, Utami & Ruhana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(7),95
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sehfudin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan

Pensiunan Nasional Cabang Semarang. *Jurnal Ekonomi*.

Setiawan & Kiki Cahaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Devisi Operasional PT. Kaiser Steel Industri Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*

Setiawan, Hangki. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Bisnis*, 11(1), 48

Sitepu, A. T. (2023). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*.

Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sujito. (2023). The Effect of Work Environment, Leadership and Motivation on Employee Turn Over Intention in Alfamart Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(7), 162-170

Susanto, Natalia. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

Susanty, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang)*.

Susanto dan Lestari, 2018. *Problematika Pendidikan Islam Di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*. Edukasia Islamika.

Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*

Terry Goerge R, (2021). *Dasar-dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara

Theodora, Olivia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 172-180

Tika (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Vroom, Victor. (2016). *Management Thought*. New Delhi : Sarup & Sons

- Wibowo, Hadiwardoyo (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2015). *Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Kepemimpinan*. Bandung : Remaja Rosda
- Wijono. (2020). *Manajemen Kepemimpinan dan Pelayanan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Winda, dkk (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-2
- Yuliana (2016). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung : Alfabeta