

25/2/2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ASABRI (PERSERO)**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 25/2/23
FAKULTAS EKONOMI 19

Skripsi Oleh:

ANGEL NOVIYANTI PUTRI

01011181924001

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

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASABRI (PERSERO)**

Disusun oleh:

Nama : Angel Noviyanti Putri

Nim : 01011181924001

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam kajian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 15 September 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., MM

Nip. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASABRI (PERSERO)**

Disusun Oleh:

Nama : Angel Noviyanti Putri
Nim : 01011181924001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)


ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MIU
25/9/23


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 25 September 2023

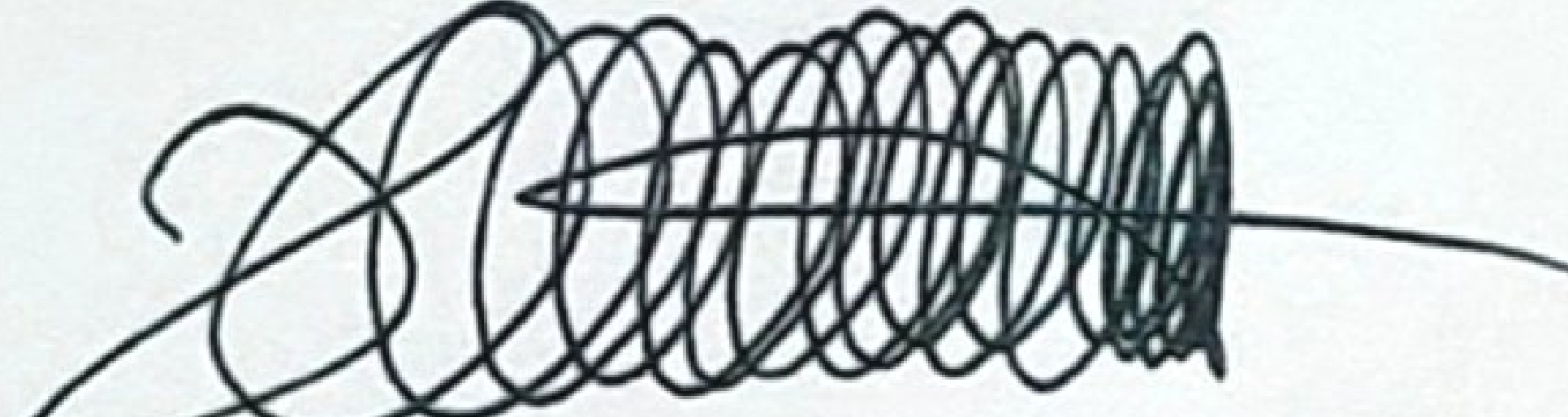
Ketua

Anggota


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Angel Noviyanti Putri
Nim : 01011181924001
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASABRI (Persero)”.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 25 September 2023

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 25 September 2023

Pembuat Pernyataan,



Angel Noviyanti Putri

Nim. 01011181924001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. (Filipi 4:6)

**Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang
(Amsal 23:18)**

"Jangan pernah menyerah atas impianmu. Impian memberikan tujuan hidup. Ingatlah, sukses bukan kunci kebahagiaan, kebahagiaanlah kunci untuk sukses."

**"Sukses itu berawal dari Tantangan bukan dari Zona Nyaman"
(Angel Noviyanti Putri)**

Dengan mengucapkan puji syukur

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Tuhan Yesus Kristus
- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua tercinta
- Seluruh keluarga besar
- Orang-orang terdekat yang selalu memotivasi dan mendukung
- Para Dosen dan Almamater
- Teman-teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih karunia dan penyertaan-Nya sepanjang waktu, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASABRI (Persero). Penulis membuat skripsi ini dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 25 September 2023



Angel Noviyanti Putri

Nim. 01011181924001

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima saran, motivasi, doa dan berkat bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. **Tuhan Yesus Kristus** yang telah melimpahkan segala berkat, kekuatan dan anugerah yang luar biasa sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga sampai ke tahap ini.
2. **Kedua orang tua tercinta**, yang dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan mulia yang telah membesarkan, mendidik, membimbing dan tiada henti mendoakan, memberikan semangat maupun dukungan, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M** selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan, petunjuk dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. **Welly Nailis, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Parama Santati, S.E., M. Kom** selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritik terhadap skripsi ini.
10. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen**, yang telah memberikan ilmu dan sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalankan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

11. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi khususnya **Kak Helmi dan Bu Ambar** selaku admin manajemen kampus indralaya yang telah memberikan bantuan selama di perkuliahan baik secara offline maupun online.
12. Pihak **PT ASABRI (Persero)** yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. **Grecia dan Siska**, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan terimakasih sudah menjadi tempat berbagi cerita.
14. Mbak dan Bapak terbaik di ASABRI yang sudah seperti keluarga, **Mbak Lia, Mbak Asih, Mbak Diva, Mbak Helda, Pak Dwi, Pak Adi, dan Pak Mukti** terimakasih untuk setiap motivasi, doa dan dukungannya dan juga terimakasih sudah menjadi tempat berbagi cerita..
15. **Ibu Giani, Pak cicis, Kak Pandu, Pak andi , dan Kak Jerry** terbaik di ASABRI terimakasih untuk setiap motivasi, dan dukungannya.
16. Teman kuliah yang seperti saudara dan juga teman seperjuangan menuju S.E., **Vivi, Aidha, Siska, Muti, Dwi, Thira, dan Marisa** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terimakasih sudah menjadi keluargaku di kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan serta motivasi selama menjalani kuliah hingga sekarang saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. **Seluruh mahasiswa/i Manajemen angkatan 2019** yang telah bersama- sama menjalani masa perkuliahan, terimakasih atas motivasi dan setiap bantuannya.
18. **Semua pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materiil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Selaku Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Angel Noviyanti Putri
Nim : 01011181924001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 25/23
FAKULTAS EKONOMI
SI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO)

Telah diperiksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

Pembimbing Skripsi

Dr. Wita Farja WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN ... 25/12
FAKULTAS EK ... 13
F

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO)

Oleh:

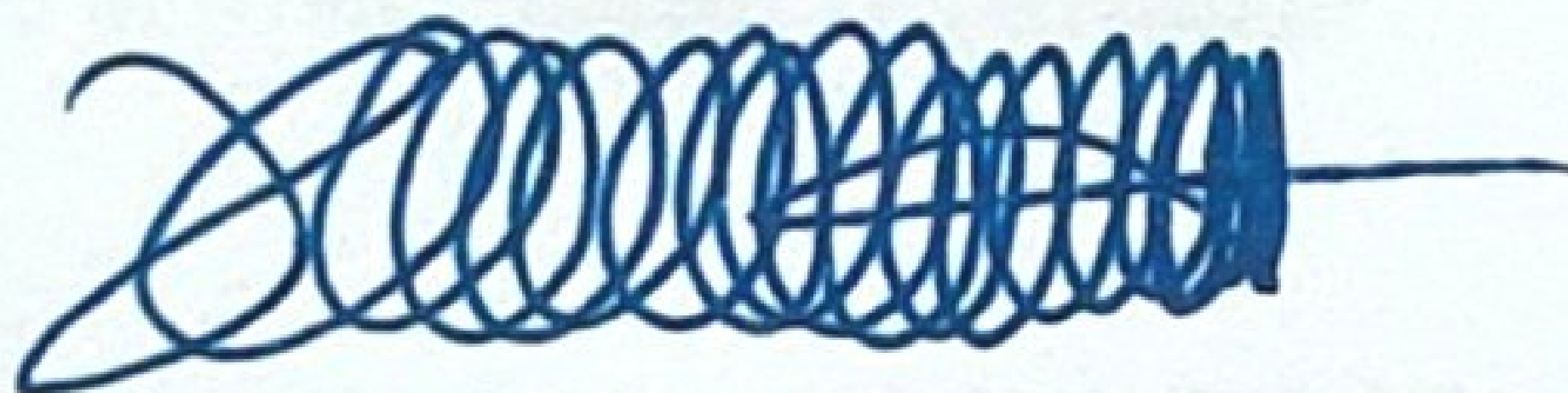
Angel Noviyanti Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di pulau Sumatera pada PT ASABRI (Persero). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* Jenuh dimana sampel berjumlah 57 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001



Dr. Wita Farja WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 25/25
FAKULTAS EKONOMI
25/25

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASABRI (PERSERO)

By:

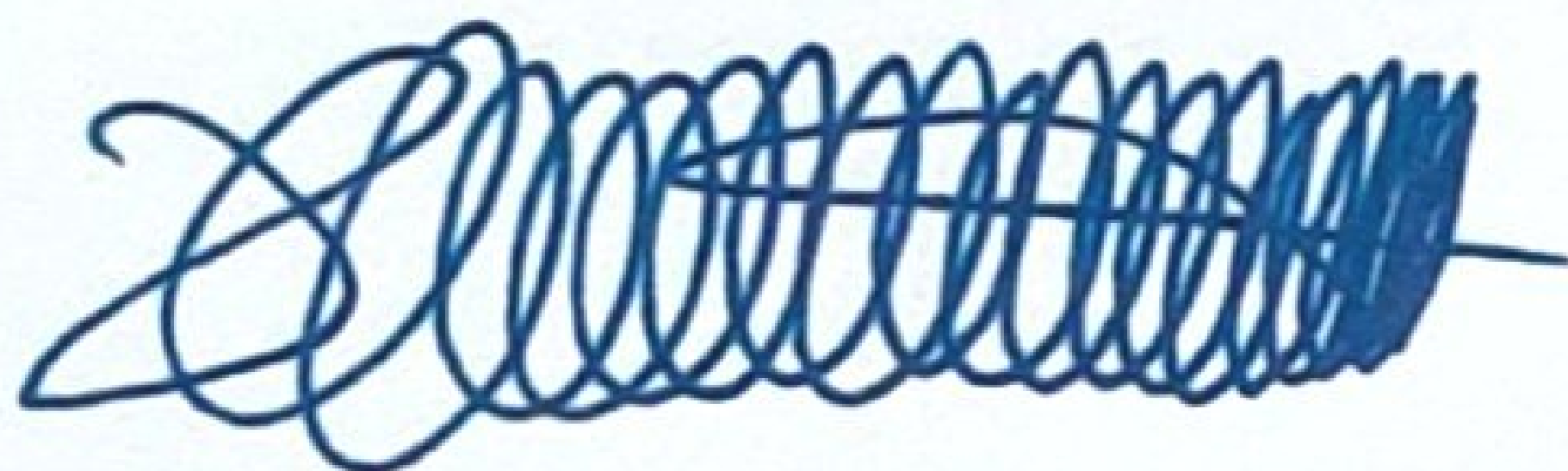
Angel Noviyanti Putri

This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT ASABRI (Persero). The population in this research is all employees on the island of Sumatra at PT ASABRI (Persero). The population in this study was 57 people, sampling used the Saturated sampling technique where the sample consisted of 57 respondents. This research uses primary data with data collection techniques through distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data obtained was tested using validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, correlation tests (r) and coefficient of determination (R^2). The data in this analysis was processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23 program. Based on the results of the analysis, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT ASABRI (Persero).

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Head of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Angel Noviyanti Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 20 November 2001
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Let Simanjuntak No.813 RT.14 RW.06, Kota Palembang, Sumatera Selatan.
Alamat Email : angelnp201101@gmail.com
No Hp : 08974491356



PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 179 Palembang
SLTP : SMPN 3 Palembang
SLTA : SMAN 11 Palembang
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

MAGANG

Program Magang dan Studi Independen di BUMN: - PT Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7

2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	7
2.2 Motivasi Kerja	8
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja	8
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	9
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.3 Kinerja	11
2.3.1 Definisi Kinerja.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	12
2.3.3 Indikator Kinerja.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Rancangan Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1 Jenis Data.....	26
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Kuesioner (Angket).....	28
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.6.1 Uji Validitas	30

3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.6.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	31
3.7 Teknik Analisis.....	31
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	31
3.7.2 Uji Korelasi (Uji r).....	31
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)	32
3.8 Definisi Operasional	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Profil Perusahaan.....	35
4.1.1 Latar Belakang	35
4.1.2 Kedudukan	37
4.1.3 Filosofi	37
4.2 Visi dan Misi	38
4.3 Struktur Organisasi	39
4.4 Tugas Dan Tanggung Jawab	39
4.5 Hasil Penelitian.....	41
4.5.1 Profil Responden.....	41
4.5.2 Jenis Kelamin Responden	42
4.5.3 Usia Responden	42
4.5.4 Status Perkawinan Responden	43
4.5.5 Pendidikan Terakhir Responden	44
4.5.6 Masa Kerja Responden	45
4.6 Uji Instrumen Penelitian.....	45

4.6.1 Hasil Uji Validitas	45
4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.7 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.7.1 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X).....	48
4.7.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.8 Hasil Uji Statistik	59
4.8.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
4.8.2 Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.8.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	62
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Pengumpulan Berkas E-dosir PT ASABRI Persero Tahun 2016-2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel 3.2 Sebaran Sampel.....	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden	43
Tabel 4.3 Deskripsi Status Perkawinan Responden.....	43
Tabel 4.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	44
Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisoner Penelitian	72
Lampiran 2 Hasil Frekuensi Profile Responden	79
Lampiran 3 Hasil Frekuensi Jawaban Responden	80
Lampiran 4 Hasil Survei	84
Lampiran 5 Hasil Tabulasi MSI Data	87
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	90
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	93
Lampiran 8 Hasil Analisis Koefisien dan Determinasi.....	94
Lampiran 9 Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia harus terus mampu melakukan pengembangan secara proaktif agar dunia usaha dapat bersaing secara efektif di era globalisasi. Agar sumber daya manusia dapat memaksimalkan potensinya, mereka perlu menjadi manusia pembelajar — individu yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat. Agar usaha tersebut mampu bersaing dengan usaha lain, maka ditetapkan untuk tumbuh dan maju sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mampu bersaing dengan para pesaingnya. Sebaliknya, tujuan suatu perusahaan akan terhambat jika kekurangan sumber daya manusia (Sutrisno, 2018).

Kemampuan bersaing dengan usaha lain merupakan aspek krusial yang memerlukan pertimbangan serius dari usaha jasa maupun non jasa dalam hal sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya sama pentingnya untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhannya dengan baik atau buruknya pengelolaan keuangan, perusahaan, layanan, promosi dan pemasaran, dan kualitas produk (Kasmir, 2016).

Selain itu, pelaku di bidang ekonomi, budaya, dan bidang lainnya dapat memengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai di masa depan dengan kemajuan teknologi, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi. Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan salah satu upaya yang diperlukan untuk mengatasi kendala eksternal. Kinerja karyawan harus terpantau

dan fasilitas harus disediakan untuk mendukung kinerja sumber daya manusia karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pekerjaan adalah sebuah proses dan hasil ketika datang ke kinerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah kesediaan untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas, dan Wewenang Menteri Keuangan Pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Jasa (Perjan), Menteri Negara Badan Usaha Milik, PT ASABRI (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas. Seluruh saham perusahaan dimiliki oleh negara yang diwakili oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika saat ini digunakan oleh semua pelaku bisnis di semua industri untuk mempercepat dan meningkatkan layanan konsumen dan proses bisnis. Hal ini disebabkan relevansi, kecepatan, dan keakuratan data menentukan kualitas informasi yang dihasilkan.

Pada PT ASABRI (Persero) Kancab Semarang pelayanan santunan (asuransi) pensiunan di perusahaan tersebut ada beberapa komponen seperti: Jaminan Hari Tua (JHT) peserta yang diberhentikan dengan hak pension atau tunjangan bersifat pension, Jaminan Kematian (JK) diberikan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia dalam status dinas aktif, dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diberikan hanya satu kali kepada peserta penyandang

cacat jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat dan golongan cacatnya yang terjadi pada masa kedinasan dalam tugas operasi yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan panglima TNI dan Kapolri.

Saat ini sistem yang berjalan untuk proses pengurusan santunan (asuransi) ada beberapa yang perlu di perbaiki karena adanya kendala waktu yang di butuhkan lama dan kesalahan perhitungan santunan pensiun yang menyebabkan para peserta dan pengurus santunan (asuransi) merasa tidak puas. Dengan sistem informasi ini di harapkan dapat meminimalkan kekurangan yang ada pada sistem yang berjalan sekarang ini sehingga waktu yang dibutuhkan lebih cepat, pembuatan laporan lebih akurat. Sebagai lembaga publik PT ASABRI yang memiliki layanan dengan standar tinggi untuk peserta, berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh Prajurit TNI, Anggota Polri, dan PNS Kemhan/Polri sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk memberikan “5T” (Tepat Waktu, Tepat Alamat, Tepat Orang, Tepat Jumlah, dan Tertib Administrasi) serta selalu memberikan pelayanan “4S” (Senyum, Salam, Sapa, dan Sabar)

Program yang dikelola PT ASABRI (Persero) yaitu Tabungan Hari Tua (THT) adalah simpanan yang diselenggarakan dengan maksud untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai pada saat pensiun, baik mencapai usia pensiun maupun tidak. Penghematan ini berasal dari iuran peserta maupun iuran dari pemerintah dan pengembangannya. Kemudian Berkas Pengajuan di ambil pada PT ASABRI (Persero) untuk disimpan ke arsip.

E-dosir merupakan kumpulan arsip data pemegang polis asuransi pensiun dalam Media digital PT ASABRI. Kendalanya adalah penguasaan berkas peserta

yang masih harus disesuaikan antara berkas konvensional dan data peserta karena kendala waktu pelayanan. Pengelompokan file menjadi data digital yang dapat diambil untuk dilihat atau dicetak dengan bantuan sistem informasi e-dosir dapat memperpanjang waktu pelayanan peserta. Kinerja tertib administrasi kearsipan akan ditingkatkan melalui penerapan pengendalian berkas melalui sistem dan gudang berkas. Kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) masih dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data target pengumpulan berkas e-dosir PT ASABRI pada tabel 1.1. Berikut adalah data yang didapat langsung dari data perusahaan PT ASABRI (Persero) sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Pengumpulan Berkas E-dosir PT ASABRI Persero Tahun 2016-2020

Tahun	Target (Berkas)	Realisasi (Berkas)	Target yang belum tercapai
2016	10.000 berkas	5.520 berkas	45%
2017	10.000 berkas	7.846 berkas	22%
2018	10.000 berkas	8.462 berkas	15%
2019	10.000 berkas	6.242 berkas	38%
2020	10.000 berkas	3.633 berkas	64%

Sumber data: PT ASABRI Persero, 2022

Berdasarkan Tabel dan wawancara bahwa kinerja perusahaan kurang baik, hal ini di karenakan target pendapatan berkas E-dosir pada PT ASABRI (Persero) tidak memenuhi target selama lima tahun terakhir. Belum dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2020, namun terjadi penurunan yang cukup signifikan antara tahun 2017 dengan tahun 2018. PT ASABRI (Persero) Ketiadaan fasilitas berupa komputer dan scanner menjadi faktor lain yang menambah permasalahan. Namun, bisnis tersebut belum menambah atau melengkapi fasilitas tersebut.

Berdasarkan observasi ditemukan bahwa selama magang di PT ASABRI (Persero) motivasi karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keamanan kerja, terbukti dengan banyaknya karyawan yang telah bekerja dengan tekun dan ikhlas serta berkorban demi perusahaan. Mereka juga sudah lama bekerja di perusahaan ini, tetapi tidak ada jaminan bahwa mereka akan diberi kesempatan untuk mewujudkan potensi mereka sepenuhnya. Faktor yang sangat penting, seperti karyawan yang bekerja dengan baik atau mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu, sesuai rencana, tetapi tidak diberikan pujian atau kompensasi, dapat merugikan kinerjanya.

Banyak penelitian telah meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh (Nasution & Priangkatara, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, jika motivasi kerja terus menerus membaik maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian penelitian oleh (Susanto, 2019) memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sutia et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul **'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASABRI (Persero).'**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan yang akan diteliti adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil empiris tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah :

- a. Sarana untuk memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti lain sebagai informasi dan refensi bacaan penelitian tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi PT ASABRI (Persero) diharapkan dapat menjadi informasi, asukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arifai, M., Parawansa, A., H, H., & Aras, M. J. F. M. (2018). The Effect of Motivation and Leadership On Performance Through Productive Behavior On The Performance Of Employees Of The Industry and Trade Service In Makassar City. *International Conference on Public Organization Asia Pacific Society For Public Affairs*, 2(4), 534. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i4.16337>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Riset Bisnis Indonesia.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. RemajaRos.
- Mohamud Hussein, J., Abdiaziz Ahmed Ibrahim, & Mohamud, S. A. (2017). the Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-1). prenadamedia Group.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>

- Naufaldy, M. R., Isni Andriana, Wita Farla, & Lina Dameria Siregar. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kcp Lembang. *Universitas Sriwijaya*, 11(3), 595–607.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Ramadhan, M. (2021). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 263–274.
- Rivai, V., & Sagala. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (12th ed.). Pearson Education.inc.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- S.p.Hasibuan, D. H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). Bumi Aksara, 2009.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R&D*.

Alfabeta.

- Suprihatin, S., Rachmawati, D. W., Sasongko, R. N., Ma`arif, M. A., & Khadafi Kader, M. A. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on The Performance of The Leading Teachers of Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 693–704. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3619>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutia, S., Riadi, R., & Fahlevi, M. (2020). The influence of supply chain performance and motivation on employee performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 86–92.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana Predana Medi Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). kencana.