

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. MORGANDA PALEMBANG



Proposal Skripsi Oleh:

PALTI BATARA SAKTI T

01011381520152

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. MORGANDA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Palti Batara Sakti Tampubolon
NIM : 01011381520152
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan skripsi


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 23-5-2019

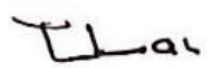
Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

: 22-3-2019

Anggota


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
JUDUL SKRIPSI**


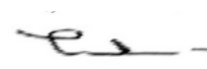

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MORGANDA PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Palti Batara Sakti Tampubolon
NIM : 01011381520152
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Juni 2019

NO	Nama Dosen	Tanda Tangan
1.	Ketua: Dr. Agustina Hanafi, M.B.A NIP. 195708291984032003	
2.	Anggota: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
3.	Anggota: Dr.Hj.Zunaidah,M.Si NIP.196610221992032002	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.

NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Palti Batara Sakti Tampubolon
NIM : 01011381520152
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORGANDA PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 22 Juli 2019

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 22 Juli 2019



Palti Batara Sakti Tampubolon

NIM. 01011381520152

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, karunia, dan kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORGANDA PALEMBANG** . Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Saya menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, begitupula dalam penulisan skripsi ini saya selaku penulis dengan kerendahan hati mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Palembang, 13 Juni 2019

Penulis,



Palti Batara Sakti T.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Maha Esa karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan selalu diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa.
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi serta memotivasi penulis selama menyelesaikan masa studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan selalu diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, selaku dosen pembimbing penguji yang telah memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A., selaku Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E.,M.Fin. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Kemas Muhammad Husni Thamrin, S.E.,M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen khususnya Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah ikhlas dalam mengajarkan dan memberikan ilmunya.
11. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.

12. Kedua Orang tua tercinta. Papa dan Mama tak lupa juga kepada Saudaraku kak Artha,kak Bella dan adik Niko yang selalu mendoakan, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi hidupku.
13. Kepada sahabat terkasih Yayak dan Bagas yang sudah memberi dukungan untuk kelancaran skripsi penulis.
14. Kepada teman kuliah seperjuangan Gilang,Leo,Odie,Hanif,Andhyka dan Mongga yang selalu mendukung serta memberikan bantuan jika saya mengalami kesulitan.
15. Keluarga besar penulis. Terima kasih atas doa, semangat dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
16. Terima kasih kepada keluarga Manajermen 2015 yang telah mewarnai dunia perkuliahan penulis.

Akhir kata, saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Saya menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Tuhan. Aamiin.

Palembang 13 Juni 2019



Palti Batara Sakti Tampubolon

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Morganda Palembang

Oleh:

Palti Batara Sakti T: **Dr. Agustina Hanafi, M.B.A ; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

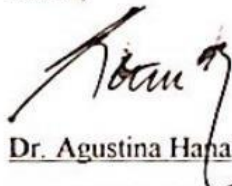
Tujuan utama penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Morganda Palembang. Metode pengumpulan data adalah dengan cara studi survey melalui penyebaran kuisisioner sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 sampel dengan metode pengambilan sampel adalah metode sensus. Metode hipotesis analisis menggunakan uji T, yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Instrumen pengukuran variabel independen motivasi (X) adalah validitas dan reabilitas. Hasil pada penelitian menunjukkan secara parsial (uji t) terdapat variabel independen motivasi (X) yang berpengaruh signifikan. Pada analisis linier sederhana variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0.952 dan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan yang kuat sebesar 79,2%.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 13 Juni 2019

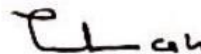
Ketua,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Reza Gasarma, S.E., M.M., M.B.A.

NIP. 198309302009121002

ABSTRACT

The Influence of Motivation on the Employee Performance of PT. Morganda Palembang

By:

Palti Batara Sakti T; Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.


This study aimed to find out the influence of motivation on the employee performance of PT Morganda Palembang. Data were gathered by means of survey through questionnaires so that the results of this study were able to present valid information. The number of samples used was 35 samples taken using census method. The hypothesis analysis method used the T test which was analyzed using simple linear regression analysis, correlation coefficient (r) and coefficient of determination (R²). The measurement instruments for the independent variable of motivation (X) were validity and reliability. The study results showed partially (t test) and there was an independent variable motivation (X) which had a significant influence. In simple linear analysis, the independent variable had a positive influence on the performance of 0.952 and correlation coefficient (r) and the coefficient of determination (R²) showed that motivation variable (X) on performance (Y) had a strong relationship of 79.2%.

Keywords : Motivation, Performance

This have been agreed to be placed on the thesis sheet

Palembang, June 13, 2019


Chairman


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003


Member,


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Approved by,
Academic Administrator of Management Department


Reza Gasarma, S.E., M.M., M.B.A.
NIP. 198309302009121002

This is a true and correct translation of the copied document,
Head of Technical Implementation Unit for Language
Sriwijaya University


Bambang A. Loeneto, M.A., Ph.D.
NIP. 19550413 198403 1 001



Motto:

There is no limit of struggling.

Do the best and pray.

God will take care of the rest.

Kupersembahkan karya tulis ini, kepada :

- Tuhan
- Mama dan Ayah
- Keluargaku
- Sahabat - sahabatku
- Almamater

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Palti Batara Sakti Tampubolon
NIM : 01011381520152
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Morganda Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Palti Batara Sakti Tampubolon
	Jenis Kelamin	Laki – Laki
	Tempat, Tanggal Lahir	Jakarta, 28 Mei 1997
Agama	Kristen	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jl. Wahid Ali No.53 RT 33 RW 13 Kelurahan 2 Ilir Kecamatan Ilir Timur II	
Email	paltibst@ymail.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SD Xaverius 3 Palembang (2009)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Xaverius 3 Palembang (2012)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Xaverius 1 Palembang (2015)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2019)	

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
MOTTO	ix
SURAT PERNYATAAN	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Manfaat Penelitian.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
Motivasi	9
Pengertian Motivasi.....	9
Tujuan Motivasi	10
Fungsi Motivasi.....	11
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	11
Teori Tentang Motivasi	12
Kinerja Karyawan	14
Pengertian Kinerja.....	14

2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.4 Indikator – Indikator Kinerja	18
2.3 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2 Objek Penelitian	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5 Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1 Populasi	27
3.5.2 Sampel.....	28
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	28
3.6.1.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	29
3.6.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	29
3.6.2 Uji Statistik	29
3.6.2.1 Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	29
3.6.2.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	31
3.7 Uji Hipotesis	31
3.7.1 Uji T (Parsial).....	31
3.8 Definisi Variabel Operasional	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
Gambaran Umum Perusahaan	34
Visi dan Misi Perusahaan.....	34
Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi.....	35

Uji Instrumen Penelitian	37
Uji Validasi Instrumen Penelitian.....	37
Uji Reliabilitas.....	39
Deskripsi Profit Responden.....	40
Jenis Kelamin Responden.....	40
Pendidikan Terakhir	41
Usia Responden	42
Metode Analisis	43
Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	43
Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	47
Uji Statistik.....	51
Analisis Regresi Linear Sederhana	51
Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien	
Determinasi (R^2)	52
Uji Hipotesis.....	53
Uji T (Parsial)	53
Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
Kesimpulan.....	57
Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
Lampiran	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Gaji Karyawan	5
Tabel 1.2	Daftar Laporan Hasil Pekerjaan	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Interval Koefisien	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi (X).....	38
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja (Y).....	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	42
Tabel 4.7	Presentase Responden Item Pernyataan Variabel Motivasi (X).....	43
Tabel 4.8	Presentase Responden Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	47
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja	51
Tabel 4.10	Hasil Analisis Koefisien Korelasi r & Koefisien Determinan R ² ..	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Bagan Struktur Perusahaan	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	60
Lampiran 2. SSPS.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup bermasyarakat dan berinteraksi antar sesamanya. Sumber daya manusia merupakan faktor unik yang sifatnya aktif, responsif, emosi, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan bisa berkompeten terhadap sesamanya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara seefektif dan efisien mungkin, agar perusahaan mampu meningkatkan produktifitasnya serta profit. Karena itu diperlukan karyawan yang baik dan dikembangkan agar terciptanya kinerja yang berkualitas baik. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing – masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan. Sedangkan dalam pembahasan motivasi diatas adapun pengertian dari para ahli salah satunya menurut Robbins dan Judge (2013), mengatakan bahwa motivasi

adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dan menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan adanya motivasi tinggi terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan bisa mencapai tujuan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila pekerjaan yang diberikan bisa selesai dengan baik dan tepat, maka perusahaan dapat dengan mudah menembus sasaran target/ tujuan perusahaannya. Sehingga karyawan bisa disebut berkualitas dan menghasilkan kinerja yang baik didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan terhadap perusahaan.

Pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mendapatkan kebutuhan fisiologis (makanan, minuman dan lainnya). Sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan kualitas kerja. Menurut Hasibuan (2012), tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi dan hal

tersebut akan mengarahkan pada pencapaian tujuan. Apabila tujuan telah tercapai, maka seseorang akan merasa puas.

Penelitian penulis dilakukan pada objek PT Morganda Palembang adalah suatu perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja dan pengadaan barang di Kota Palembang yang beralamat di Jl. Amphibi no 1234 Sekip, Palembang, Sumatera Selatan. Direktur utama dari PT Morganda Palembang sendiri yaitu Mula Tampubolon. Perusahaan ini sudah berdiri dan beroperasi sejak tahun 2004. Didalam perusahaan ini terdapat beberapa karyawan yang bekerja, Oleh karena itu, karyawan merupakan sebuah sumber daya yang penting dalam perusahaan atau organisasi dalam kemajuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan ini dimulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung kinerja karyawannya, guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Hal ini memaksa perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan dilihatnya PT Morganda Palembang yang bermitra kerja dengan PT Elnusa, Tbk dan membuat perjanjian untuk pengadaan jasa dengan standard dan target yang ditentukan oleh mitra kerja. PT Elnusa, Tbk yaitu perusahaan nasional yang menguasai kompetensi di bidang jasa minyak dan gas bumi antara lain: jasa seismik, pengeboran dan pengelolaan minyak. Oleh karena itu PT Morganda Palembang dituntut agar lebih bisa memenuhi segala perjanjian yang

telah dibuat dan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kepuasan mitra kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan tentu sangat berpengaruh untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hal yang menarik jika dikaitkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Morganda Palembang yaitu peran motivasi karyawan disini dibutuhkan untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga setiap individu yang menjalankan tugasnya didalam perusahaan harus memiliki dorongan di dalam diri mereka. Agar bisa mengerjakan tugas yang telah ditentukan pada target tertentu sehingga bisa meningkatkan kualitasnya dan dapat dikatakan berprestasi dalam kinerjanya.

Berikut tabel prestasi – prestasi yang ada di beberapa karyawan PT Morganda Palembang dan perolehan penghargaan yang diterima, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan PT. Morganda Palembang

NO	JABATAN	UMR	GAJI PEGAWAI	ASURANSI
1.	General Manager	Rp,2.595.995	Rp.4.500.000	Rp.100.000 / perbulan
2.	Manager Operasi	Rp,2.595.995	Rp.3.600.000	Rp.100.000 / perbulan
3.	Manager HSE	Rp,2.595.995	Rp.3.600.000	Rp.100.000 / perbulan
4.	Manager Keuangan	Rp,2.595.995	Rp.3.600.000	Rp.100.000 / perbulan
5.	Manager Adminstrasi	Rp,2.595.995	Rp.3.600.000	Rp.100.000 / perbulan
6.	Sekretaris	Rp,2.595.995	Rp.2.500.000	-
7.	HRD	Rp,2.595.995	Rp.2.500.000	-
8.	Staff HSE	Rp,2.595.995	Rp.2.200.000	-
9.	Staff Keuangan	Rp,2.595.995	Rp.2.200.000	-
10.	Staff Adm	Rp,2.595.995	Rp2.200.000	-
11.	Staff Lapangan	Rp,2.595.995	Rp.2.200.000	-
12.	Teknisi	Rp,2.595.995	Rp.2.000.000	-
13.	Driver	Rp,2.595.995	Rp.2.000.000	-
14.	Security	Rp,2.595.995	Rp.1.800.000	-

Sumber PT.Morganda Palembang

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa 50% lebih gaji karyawan PT.Morganda Palembang masih dibawah UMR. Serta hampir 50% karyawan tidak mendapat tunjangan merupakan asuransi. Dapat kita analisis juga bahwa masih minimnya motivasi yang diperoleh oleh beberapa karyawan. Padahal kebutuhan fisiologis merupakan salah satu faktor motivasi. Asuransi itu sendiri juga termasuk salah satu faktor motivasi mengenai kebutuhan rasa aman. Karena dengan adanya asuransi maka karyawan akan memiliki rasa aman dalam bekerja apabila dalam pekerjaannya ia mengalami peristiwa yang mengganggu kesehatannya.

Tabel 1.2 Daftar Laporan Hasil Pekerjaan PT.Morganda Palembang

NO	NAMA PEKERJAAN	TAHUN	TARGET HARI SELESAI	LAMA SELESAI	KETERANGAN
1	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Garcinia. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumut	2013	165 Hari	150 Hari	DIATAS TARGET
2	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Karbela. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2014	140 Hari	120 Hari	DIATAS TARGET
3	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 2D Selinsing. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2015	150 Hari	200 Hari	DIBAWAH TARGET
4	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Panji. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2016	125 Hari	131 Hari	DIBAWAH TARGET
5	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Garcinia. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumut	2017	150 Hari	173 Hari	DIBAWAH TARGET

Sumber PT. Morganda Palembang

Dengan dilihat dari tabel 1.2 di atas yang menunjukkan bahwa PT. Morganda Palembang yang mana kualitas pekerjaan dalam pencapaian target yang semakin menurun. Dimana terlihat jelas penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target yang ditentukan pada 3 tahun terakhir ini. Tentu saja adalah faktor sumber daya manusianya yang menyebabkan hal ini terjadi. Jadi, dapat ditunjukkan

bahwa PT Morganda Palembang mengalami penurunan prestasi kerja karyawan karena tidak memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak menembus target penyelesaian pekerjaan sesuai standar dari PT Elnusa, Tbk.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia saja, tetapi juga tingkat motivasi karyawan. Oleh karena uraian permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORGANDA PALEMBANG”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah penelitian : Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Morganda Palembang

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Morganda Palembang.

Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan
2. Sebagai informasi dan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi PT. Morganda Palembang untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- ale Timpe. 1999. *Motivasi Pegawai*. Terjemah Susanto Budhi Dharma. Jakarta:Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RenekaCipta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Casio, W. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life*. New York: McGraw-hill.
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Management*. Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L. 2000. *Organization, Behavior, Structure, Process*. Edisi Kesepuluh. Boston: USA
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.Malayu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1995. *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H.2012. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

PT. Morganda Palembang

Robbins, Stepen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*.

Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stepen P and Timoty A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT

Indeks, Kelompok Gramedia.

Robbins, Stepen P and Timoty A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba

Empat. Jakarta.

Robbins, Stepen P and Timoty A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi

15. New Jersey: Pearson Education.

Sujarweni, V.W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:

PUSTAKABARUPRESS.

Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

JURNAL

Theodora Yatipai. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado, **Jurnal Administrasi Bisnis**

3(1).

Jouita Victoria Pattynama, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan

Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan

Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, **Jurnal EMBA 4(1)**

I Nyoman Sudita, 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap prestasi kerja karyawan

pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta, **Jurnal Bisnis dan**

Ekonomi 3(2)

Sylvia Indra Loana, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial

Indonesia Sales Office Malang), **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 7(1)**

