

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SATUAN KERJA PERAWATAN DI PT.BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk**



Skripsi Oleh :

**Fratiwi Rahmadani**

**01121001071**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelara Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN SATUAN KERJA PERAWATAN DI PT.BUKIT ASAM**  
**(PERSERO) TBK.**

Disusun oleh :

Nama : Fratiwi Rahmadani  
NIM : 01121001071  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN

Tanggal :

DOSEN PEMBIMBING

Ketua



**Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A**

**NIP : 195307071979032001**

Tanggal :

Anggota



**Drs. H Supardi A Bakri, M.P.A**

**NIP : 195105121978031002**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SATUAN KERJA PERAWATAN DI PT.BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk

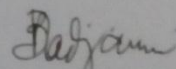
Disusun oleh :

Nama : Fratiwi Rahmadani  
NIM : 01121001071  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

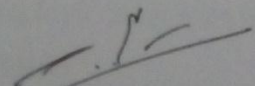
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Desember 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 11 Desember 2017

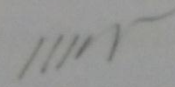
Ketua

  
Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A  
NIP : 195307071979032001

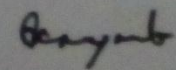
Anggota

  
Drs. H Supardi A Bakri, M.P.A  
NIP : 195105121978031002

Anggota

  
Drs. M. Kosasih Zen, M.Si  
NIP.195210031976021001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fratiwi Rahmadani

NIM : 01121001071

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Satuan Kerja Perawatan di PT.Bukit Asam (Persero) Tbk.**

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A

Anggota : Drs. Supardi A Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 11 Januari 2017

Adalah benar hasil karya 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 dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 11 Januari 2017

Yang Memberi Pernyataan



Fratiwi Rahmadani

NIM.01121001071

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“..... Allah Akan Mengangkat Derajat Orang-Orang Yang Beriman Di Antara Mu Dan Orang-Orang Yang Di Beri Ilmu Beberapa Derajat. Dan Allah Maha Teliti Apa Yang Kamu Kerjakan”*

*-Q.S Al – Mujadalah (58) : 11-*

*“The Road To Success Comes Through Hard Work, Determination And Sacrifice”-*

*Unknown-*

*“Kerja Keras Mengalahkan Talenta Ketika Talenta Tidak Mau Bekerja Keras”-Tim*

*Notke-*

*“Para Pecundang Menyerah Ketika Gagal, Para Pemenang Gagal Hingga Mereka*

*Berhasil” -Robert Kiyosaki-*

*“Kehidupan Tidak Berubah Menjadi Lebih Mudah, Kamulah Yang Menjadi Lebih*

*Kuat” -Unknown-*

**Skripsi ini kupersembahkan untuk :**

- ❖ **Ayah dan Ibu Tercinta**
- ❖ **Keluarga Besar H.Sopha**
- ❖ **Sahabat-sahabatku**
- ❖ **Almamater ku**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah yang Maha Esa karena berkat izin-Nya saya bisa menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Perawatan di PT.Bukit Asam (Persero) Tbk”. Ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh motivasi karyawan dengan variabel pengukur yaitu

Selama penulisan skripsi ini penulis juga tidak terlepas dari kendala sehingga penulis ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah bersedia memberikan dukungan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

1. Bapak **Prof.Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak **Prof. Taufiq Marwa, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu **Prof.Badia Perizade, M.B.A** selaku pembimbing satu dan bapak **Drs. Supardi A Bakri, M.P.A** selaku pembimbing kedua terima kasih atas ilmu yang berharga, tenaga, dan pikiran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak **Dr.Zakaria Wahab, M.B.A** selaku ketua jurusan manajemen dan **Bapak Welly Nailis, M.M** sebagai sekretaris jurusan manajemen.
5. Bapak **H.Isnurhadi, M.B.A Ph.D** sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan konsultasi akademik selama perkuliahan
6. Seluruh **Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi** yang telah membagi ilmu pengetahuan dan pengalaman selama perkuliahan.
7. Ayah **Syahrudin** dan Ibu **Sriami** yang selalu memberikan kasih sayang dan do’a selama perjalanan hidup, semoga Allah selalu melindungi kalian, aamiin.

8. Saudara-saudara ku **Ryan Ari Wi Bowo , Endra Saputra, Liza Martin dan Analisa**. Terima kasih atas kasih sayang kalian.
9. Keponakan ama **Raja Rivaldo Mahendra dan Muhammad Rafi'I Aziz**, semangat belajar.
10. Sahabat perjuangan dari berbagai jurusan **Dwi Lestari, Novi Sri Septi, Dwi Agustina, Media Puspita, Dewi Yulia, Yenni Noviana, Yulisa Fathonah, Sherly Damayanti, Sri Purnama, Jenny Saadah, Isna Khairani, Nurul Fajriyah, Novita, Mega Surya, Dwi Star, Afiqa, Ria Fiesca**. Terima kasih atas persahabatan, canda, dan dukungan selama ini.
11. Keluarga di organisasi baik di **LDF B.O Ukhuwah, BEM KM Unsri, BEM KM Fe Unsri, Fossei Sumbagsel, Inspirator Indonesia Sumbagsel dan DD-Volunteer**. Terima kasih atas pelajaran ilmu agama, kekeluargaan dan mengajarkan saya kerelawanan.
12. Seluruh teman-teman **Manajemen** terkhusus **Manajemen SDM 2012**, terima kasih atas kekeluargaannya.

Penulis berdoa semoga perbuatan baik mereka menjadi amal ibadah yang diridhoi Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis sadar belum sempurna. Oleh karena itu penulis menerima saran dan kritik dari pembaca untuk menambah kebermanfaatan bagi kita semua.

Indralaya, 11 Januari 2017  
Penulis

Fratiwi Rahmadani

NIM. 01121001071



ABSTRACT

Effect of Motivation on Employee Performance Care Unit at PT.Bukit Asam (Persero)  
TBK

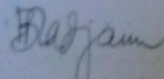
by:

Fратиwi Rahmadani; Prof Badia Perizade, M.B.A; Drs. Supardi A Bakri, M.P.A

This study aims to analyze and obtain empirical evidence that motivation influence on the performance of employees working unit treatment at PT. The population used in this study was 137 employees by random sampling technique to obtain a sample of 103 samples. Statistical method used is simple regression analysis. The results showed that motivation has a positive and significant relationship. Suggestions for this company is the first employee noticed the equipment so that it can support higher productivity and a second suggestion is the boss should be able to create a better relationship between employees with leadership to make employees more disciplined and responsible.

Keywords: Motivation, Performance

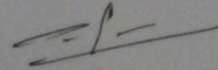
Supervisor I



Prof Badia Perizade, M.B.A

NIP: 195307071979032001

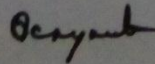
Supervisor II



Drs. Supardi A Bakri, M.P.A

NIP: 195105121978031002

Chairman of the Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP: 195707141984031005



## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fratiwi Rahmadani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Lawang Kidul/ 25 Februari 1995

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat (Orang Tua) : Jl.Flamboyan 1 Perum.Air Paku Indah Blok G No  
20 Kecamatan Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim,  
Sumatera Selatan.

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

No Handphone : +6281996433399

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 24 Tanjung Enim

SMP : SMP Muhammadiyah 2 Tanjung Enim

SMA : SMA Negeri 1 Lawang Kidul

Pengalaman Organisasi :

1. Sekretaris Departemen Badan Pengelola Mentoring LDF B.O Ukhuwah 2013
2. Staf Ahli Sekretaris Kabinet BEM KM Unsri 2013
3. Staf Ahli Kementrian Dalam Negeri BEM KM Unsri 2014

4. Sekretaris Departemen Kominfo BEM KM FE Unsri 2014
5. Sekretaris Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam (FoSSEI) Sumbagsel 2015
6. Bendahara Inspirator Indonesia Sumbagsel 2015/2016

Prestasi :

1. Juara III PKM-K Fakultas Ekonomi Unsri 2015
2. Finalis Business Plan ISEA HMFTI Universitas Andalas 2015
3. Delegasi World Culture Forum 2016
4. Delegasi Asean Youth Excursion “Field Entrepreneurship”, Malaysia-Singapura 2016
5. Penerima Beasiswa PPA Dikti.
6. Penerima Beasiswa Data Print.
7. Finalis Esai FKM Undip Gamais Islamic Fair 2015
8. Finalis Indonesian Youth Dream 2016

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II</b>	<b>KAJIAN PUSTAKA</b>
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1. Pengertian Motivasi .....	6
2.1.2. Tujuan Motivasi .....	8
2.1.3. Indikator Motivasi .....	8
2.1.4. Teori-Teori Motivasi .....	9
2.1.5. Jenis-Jenis Motivasi .....	10
2.2. Kinerja .....	11
2.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10

2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	12
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.3. Penelitian Terdahulu .....	14
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	15
2.5. Hipotesis .....	15

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	16
3.2. Rancangan Penelitian .....	16
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	16
3.3.1. Jenis Data .....	16
3.3.2. Sumber Data .....	16
3.4. Populasi dan Sampel .....	16
3.4.1. Populasi .....	17
3.4.2 Sampel .....	18
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	18
3.5.1. Pengukuran Variabel .....	20
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	20
3.6.1.1. Uji Validitas .....	20
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	21
3.6.2. Teknik Analisis Data .....	21
3.6.2.1. Analisis Regresi Sederhana .....	21
3.6.2.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	22
3.6.2.3 Uji Hipotesis .....	22

### **BAB IV      PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	23
4.2 Profil Responden .....	23

4.3	Identifikasi Responden .....	24
4.3.1.	Uji Instrumen .....	27
4.3.1.1.	Uji Validitas .....	27
4.3.1.2	Uji Reliabilitas .....	30
4.4.	Analisis Frekuensi Data Utama .....	30
4.4.1.	Analisis Frekuensi Variabel Motivasi .....	31
4.4.2.	Analisis Frekuensi Variabel Kinerja .....	39
4.5.	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
4.5.1.	Analisis Uji Koefisien Regresi Sederhana.....	46
4.5.2.	Analisis Uji Hipotesis .....	47
4.5.3.	Analisis Uji Koefisien Determinasi .....	48
4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	49
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
5.1.	Kesimpulan .....	50
5.2.	Saran .....	50
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Gaji Karyawan di Satuan Kerja Perawatan .....	2
Tabel 1.2	Penjualan dan Laba Bersih PTBA Tahun 2011-2015 .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Satuan Kerja Perawatan .....	17
Tabel 3.2	Variabel, Definisi, Indikator, Skala .....	19
Tabel 4.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	24
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	25
Tabel 4.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	25
Tabel 4.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	26
Tabel 4.5	Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi .....	27
Tabel 4.6	Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja .....	29
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 4.8	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....	31
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	39
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana .....	46
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi .....	48



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	14
------------	--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	53
Lampiran 2	Output SPSS 16 .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perubahan global saat ini semakin dinamis, itu berarti sebuah perusahaan selalu dituntut untuk bergerak sigap dalam menghadapi perubahan zaman. Di Indonesia sendiri yang merupakan salah satu Negara di ASEAN harus siap menghadapi pasar bebas ASEAN (MEA) 2015 yang sudah dilaksanakan secara bertahap mulai dari akhir Desember 2015, untuk itu sumber daya manusia di perusahaan harus terampil, sigap dan berkompoten adalah sebuah tantangan manajemen untuk mewujudkan di sebuah perusahaan yang dipimpin. (BBC Indonesia, 2014).

Peranan motivasi sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan dan bila karyawan tidak memiliki motivasi, maka perusahaan akan mengalami kemunduran (Griffin, 2005). Dalam hal pemberian motivasi maka pemimpin dituntut untuk bisa mensejahterakan para karyawan. Dengan menyiapkan pemimpin yang berkualitas dan dapat memotivasi karyawan maka akan timbul peningkatan kinerja karyawan/pegawai, dengan kinerja yang efektif dan efisien perusahaan mampu mencapai target yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja karyawan

sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai maksimal (Ivancevich, 2007).

Sektor perekonomian salah satunya lapangan usaha dan industri yang saat ini menopang perekonomian adalah berasal dari sektor pertambangan batubara sebagai sumber energi yang banyak dibutuhkan dalam perusahaan pembangkit listrik, penggerak kereta api dan sektor industri lainnya baik dalam dan luar negeri. PT. Bukit Asam (Persero) Tbk adalah salah satu BUMN yang bergerak dalam pertambangan batubara didirikan tanggal 2 Maret 1981 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 42 tahun 1980 bertujuan untuk mendukung kebijakan serta program pemerintah dalam mengembangkan pertambangan nasional, terutama batubara. Maksud dan tujuan tersebut kemudian diterjemahkan dalam kegiatan usaha meliputi : kegiatan penyelidikan umum, eksploitasi, eksploitasi, pengolahan, pemurnian, pengangkutan dan perdagangan. Pada tanggal 23 Desember 2002 PTBA telah menjadi salah satu BUMN yang dicatatkan di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di satuan kerja perawatan pada tanggal 02 Agustus 2016 didapatkan informasi bahwa selama ini motivasi dari segi lini hubungan kerja dan indikator kompensasi sudah terjaga dengan baik. Seperti ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan di Satuan Kerja Perawatan**

No	Jabatan	Gaji Pokok
1	Head Engineer	19.500.000
2	Asisten Manajer	10.000.000
3	Engineering Coordinator	8.000.000
4	Coat Estimator	6.000.000
5	Estimator/Teknik	6.000.000
6	Operator	4.000.000
7	Administrasi	3.170.000

*Sumber : PT.Bukit Asam (Persero) UPTE Tbk 2016.*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa selama ini tidak ada permasalahan dalam kompensasi, gaji pokok yang diterima bahkan lebih dari Upah Minimum Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar Rp. 2.388.000 itupun belum termasuk tunjangan, fasilitas dan bonus yang terkadang dibagikan pertriwulan.

Permasalahan yang muncul di karyawan muncul pada indikator :

1. Peralatan kerja dirasakan karyawan belum maksimal untuk menunjang dan mengoptimalkan kinerja mereka ketika bekerja,
2. Permasalahan selanjutnya muncul dari bagian administrasi di satuan kerja masing-masing dimana jika karyawan sudah memasuki waktu istirahat dari pukul 12.00 - 13.00 karyawan masih mengulur waktu bahkan menurut pengamatan peneliti ada karyawan yang masuk kembali ke tempat kerja sampai pukul 14.00 wib padahal sudah banyak karyawan yang menunggu untuk dilayani bagian administrasi tersebut. Hal ini akan mengurangi jam kerja yang efektif dimana seharusnya karyawan bekerja selama delapan jam pada kenyataannya hanya sampai enam jam atau lebih.

Untuk mengurangi penurunan kinerja, seorang pimpinan dapat memberikan motivasi baik dalam moral dan material antara lain memberikan perhatian serta pengawasan kepada karyawan sedangkan material berupa kompensasi, pemberian fasilitas-fasilitas seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman dan sebagainya. Motivasi akan terjadi secara maksimal bila bersifat kontinyu dari pimpinan, maka untuk menghasilkan kinerja karyawan yang terus membaik dibutuhkan motivasi, apalagi dengan karyawan yang besar.

Perihal lain adalah penurunan kinerja karyawan dalam rangka lima tahun terakhir, dimana telah terjadi penurunan tingkat penjualan dan laba bersih perusahaan. Untuk lebih lengkapnya akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Penjualan dan Laba Bersih PTBA Tahun 2011-2015**

Uraian	Penjualan Usaha dan Laba Bersih tahun 2011-2015 ( <i>Dalam Jutaan Rupiah</i> )				
	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Penjualan</b>	8.748.171	8.721.348	8.123.624	6.427.329	6.511.553
<b>Laba</b>	3.085.862	2.211.895	1.303.168	1.174.710	830.848

*Sumber : Laporan Keuangan Tahunan PTBA 2011-2015*

Berdasarkan laporan tahunan di atas menunjukkan bahwa laba perusahaan terus menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun, dari tahun 2014 ke 2015 terjadi penurunan signifikan sebesar Rp 343.862 (dalam jutaan rupiah) atau sekitar 30,3%. Dari data serta uraian diatas, sebagai suatu perusahaan yang berskala besar, PTBA dihadapkan dengan kompleksitas masalah penurunan laba yang diduga disebabkan oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga menjadi tuntutan manajemen untuk terus memperbaiki kinerja karyawan.



Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Satuan Kerja Perawatan Di PT.Bukit Asam (Persero) Tbk”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penulisan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTBA?”.

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PTBA.

## **1.4.Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi kemajuan bagi perusahaan yang diteliti dan wawasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna bagi untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan kinerja kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi di PTBA.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1.Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka dapat samping dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Robbin (2015:127) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut Heidjrachman dan S. Husnan (1990), Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afrida, Zairina, Bambang Swasto Sunuharyo dan Endang Siti Astuti,

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 12 No. 1 Juli 2014

Andrew, Richard dan Ian Nurpatricia Suryawan, 2013, Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi “T”, Media Riset Bisnis dan Manajemen Volume 13 No 1.

BBC Indonesia.2014, Apa yang Anda ketahui tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN, BBC Indonesia, [http://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia](http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia), Agustus, 2014.

- Hafiz, Jauhari. 2015, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk), Skripsi, Palembang, Universitas Sriwijaya (Tidak Dipublikasikan).
- Hasibuan, Malau, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan S. Husnan, 1990, Manajemen Personalia, Edisi ke 4, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2005, Evaluasi Kinerja, Refika Aditama, Bandung.
- Manik, Dewi Elfrida. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indofarma (Tbk). Skripsi, Palembang, Universitas Sriwijaya (Tidak Dipublikasikan).
- Octaviana, Nur.2011.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Veteran
- Resky dan Engkos Achmad Kuncoro, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Binus Business Review, Volume 3 No.1
- Robbins, Stephen dan Timothy A Judge. 2015, Perilaku Organisasi, Salemba Empat : Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat : Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Susan Novita, 2013, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampak pada Kinerja PNS di Kantor Camat Kebon Jeruk Jakarta Barat, Jurnal Ekonomi Volume 4 No 1
- Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Jakarta : Alfabeta.