PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. TIGA SAUDARA GROUP

Skripsi Oleh :

EGGY MARSHEL PRIANTAMA

01011381621258

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT. TIGA SAUDARA GROUP

Disusun oleh:

Nama : Eggy Marshel Priantama

Nim : 01011381621258

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
: 26 Juli 2020	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. NIP : 195607011985031003
Tanggal	Anggota
: 28 Juli 2020	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. NIP : 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGA SAUDARA GROUP

Disusun Oleh:

Nama : Eggy Marshel Priantama

NIM : 01011381621258

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 14 Agustus 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

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

Anggota

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Anggota

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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Eggy Marshel Priantama
NIM	: 01011381621258
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIGA SAUDARA GROUP

Pembimbing:

Ketua	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
Anggota	:. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
Tanggal Ujian	:14 Agustus 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Di 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, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang,

Pembuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL 04757AHF651195231 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Eggy Marshel Priantama

Scanned with CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika anda menyerah satu kali, itu akan menjadi sebuah kebiasaan. Jangan pernah menyerah !
-Michael Jordan

Anda mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan menunggu
-Benjamin Franklin

Don't be afraid to make a mistake. But make sure you don't make the same mistake twice
-Akio Morita

You are never too old to set another goal or to dream a new dream
-C.S Lewis

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Ayah terhebat saya Elwani dan Ibu tercinta Sumarni**
- **Teman dan Sahabat perjuangan**
- **Para dosen Pembimbing dan Pengajar saya**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
2. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
3. **Wita Farla WK, S.E., M.M.** selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
4. **Kedua Orang Tua, Ayahanda tercinta Elwani dan Ibu tercinta Sumarni.** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
5. **Saudara/i ku tersayang Winny Heria.** Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepada ku.
6. **Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi.** yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. **Seluruh teman-teman seangkatan MGT'16 kampus bukit**. Terima Kasih untuk kalian yang telah menjadi teman yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
8. **Sahabat Komperta saya Zidane, Wahyu, Fajar, Toper, Roy, Fando, Alpin, Boem, Badril, Abe**. Terima Kasih telah menghibur dan menerima keluh kesah saya selama masa perkuliahan
9. **Sahabat PK Eggy, Herza, Dika, Fariz, Rizki Akbar, Fengky Fernando S.E., Gery, Boni, Ekik, Rizqi, Rodo, Andri, Varez, Yansen, Imam, Iam dan Laila S.E** yang selalu membantu. Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi

teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.

10. **Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan untuk penulis**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya serta dalam dunia pendidikan.

Palembang, 14 Agustus 2020

Penulis,

Eggy Marshel Priantama

NIM. 01011381621258

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGA SAUDARA GROUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga saudara group. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawandi PT. . Tiga saudara group yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 34 orang seluruh karyawan di PT. . Tiga saudara group. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIGA SAUDARA GROUP

This study aims to determine and analyze how the influence of financial compensation on employee performance at PT. Tiga saudara group. The population of this study is the entire number of employees at PT. Tiga saudara group, amounting to 34 people. The sampling technique of this study used a saturated sample (census), thus the sample of this study was 34 employees of all employees at PT. Tiga saudara group Plantation. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant influence between motivation on employee performance.

Keywords: Motivation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Eggy Marshel Priantama

NIM : 01011381621258

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGA SAUDARA GROUP

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 195607011985031003	NIP. 198104022008011013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Eggy Marshel Priantama

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 29 April 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : komplek poligon blok f no 8

Email Address : eggymarshel29@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD islam al-azhar (2004-2010)

Sekolah Menengah Pertama : SMP kusuma bangsa (2010-2013)

Sekolah Menengah Atas : SMA kusuma bangsa (2013-2016)

Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2016-2020)

Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (2017-2018)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iv

KATA PENGANTAR..... v

ABSTRAK vii

ABSTRACT..... viii

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... ix

DAFTAR RIWAYAT HIDUP x

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTARGAMBAR..... xvi

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian..... 10

1.4 Manfaat Penelitian..... 10

BAB II 11

TINJAUAN PUSTAKA..... 11

2.1.Landasan Teori 11

2.1.1.Motivasi 11

2.1.1.1. Pengertian Motivasi 11

2.1.1.2. Jenis-Jenis Motivasi..... 12

2.1.1.3 Asas-Asas Motivasi 12

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 13

2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi 13

2.1.2. Kinerja Karyawan 14

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan 14

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 15

2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan 15

2.1.3. Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 16

2.2. Penelitian Terdahulu 17

2.3. Kerangka Pemikiran 19

2.4. Hipotesis Penelitian 19

BAB III 20

METODE PENELITIAN 20

3.1. Tempat Penelitian 20

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 20

3.2.1. Jenis Data 20

3.3. Populasi dan Sampel 22

3.3.1. Populasi 22

3.3.2. Sampel 22

3.4. Rancangan Penelitian 22

3.5. Variabel dan Definisi Operasional 23

3.5.1. Variabel 23

3.5.1.1. Variabel Kompensasi Finansial 23

3.5.1.2. Variabel Kinerja Karyawan 24

3.6. Uji Instrumen Penelitian 26

3.6.1. Uji Validitas Instrumen 26

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 27

3.7. Teknik Analisis Data..... 28

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana 28

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) 28

3.7.3. Koefisien Determinasi (R) 29

3.7.4. Uji Hipotesis 29

3.7.5 Uji t..... 29

BAB IV..... 31

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 31

4.1. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian 31

4.1.1 Sejarah Umum PT. Tiga Saudara Group..... 31

4.1.2. Struktur Organisasi..... 32

4.2. Hasil Penelitian..... 33

4.2.1. Deskripsi Profil Responden..... 33

4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 33

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 34

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 35

4.2.2. Uji Instrumen Penelitian..... 35

4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 35

4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 37

4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 38

4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X)..... 38

4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)..... 41

4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data..... 46

4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 46

4.2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2) 48

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 49

4.2.5.1. Hasil Uji t 49

4.2.6. Pengujian Hipotesis 50

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 50

BAB V 53

KESIMPULAN DAN SARAN 53

5.1. Kesimpulan 53

5.2. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA 54

LAMPIRAN 56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Tiga Saudara Group 4

Tabel 1.2 Daftar Jumlah Produksi PT. Tiga Saudara Group 5

Tabel 3.1 Kisi kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi 24

Tabel 3.2 Kisi kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan 25

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) 29

Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 34

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 34

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 35

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi 36

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 37

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian 38

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi 39

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap kinerja karyawan .. 41

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana 47

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi 48

Tabel 4.12 Hasil Perhitugan koefisien korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2) 49

Tabel 4.13 Hasil Uji t 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 47

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja agar dapat memacu semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan daya gerak pendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Timpe, 2002 : 99). Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu didorong oleh adanya suatu kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder.

Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga prestasi kerja atapun kinerja dapat meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan (Sedarmayanti, 2007 : 102). Menurut Henry Simamora (2004 : 110), definisi dari motivasi adalah : “Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Chung & Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002:177), menerangkan bahwa motivasi adalah :

“Tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan perfoma pekerjaan”.

Motivasi kerja menurut ahli motif (Sedarmayanti, 2007 : 102) diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. (Lawler, 2007 : 102) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya. Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Para pakar sosial (Faustino Cardoso, 2007 : 43) berpendapat bahwa ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu, yaitu: (1) komponen internal, merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif, dan (2) komponen tujuan yang ingin dicapai. Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu (Maslow, 2007 : 152) mengemukakan bahwa studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia yang dilakukan oleh individu itu sendiri serta para pemimpinnya. Pemimpin hendaknya mengetahui sifat universal manusia biasanya tidak senang diperintah. Karyawan pada dasarnya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan dengan cara persuasif dan didasarkan atas kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil. Pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang adalah sebuah industri kecil menengah yang bergerak pada bidang produksi makanan atau bisa di sebut katering. PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) berlokasi di Jalan kol.H.Burlian, km 8 Palembang. PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) yang telah didirikan sejak tahun 1976 ini dibawah pimpinan sekaligus pemilik yang bernama H. Elwani. SE

PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang memiliki 39 karyawan. Dari penelitian awal penulis menjumpai ada masalah dalam hal motivasi. Dimana banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas (alpha) sehingga membuat tingkat kehadiran karyawan dari tahun ke tahun menurun, di PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang karyawan bekerja sesuai dengan orderan yang diminta dan tidak menentu. Terkadang tiap hari jika harus menerima orderan katering di sekolah dan

kantor, terkadang juga hari sabtu atau minggu untuk acara pernikahan, syukuran dsb, bahkan di hari - hari yang tidak menentu seperti memenuhi permintaan acara tahlilan dsb.

Dengan adanya fenomena ini terlihat bahwan absensi karyawan dapat memperngaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik lagi, dan ternyata permasalahan motivasi ini datang dalam diri masing-masing karyawan, karena perusahaan telah melakukan dengan cara:

1. Pembayaran Gaji

Pembayaran gaji karyawan permanen dan karyawan kontrak

a. Karyawan permanen akan menerima gaji atas dasar bulanan senilai 1.800.000/bulan.

b. Karyawan kontrak menerima honor atau gaji berdasarkan tarif harian yang telah di setujui dan uang tersebut dibayarkan atas jumlah hari kerja senilai 75.000/ hari kerja

Nb: - jika di PT tersebut mendapatkan sebuah acara besar, maka honor/gaji ditambah atau mendapat bonus sesuai kebijakan dari perusahaan

2. Untuk memenuhi kebutuhan keamanan PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG), pihak PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG)

memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya, dalam bentuk asuransi kepadan karyawan yang bekerja disana

3. Untuk memenuhi kebutuhan sosial di PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG), pimpinan PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG)

menuntut karyawan untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan, hal ini dilakukan agar dapat menimbulkan rasa kebersamaan dan meningkatkan relasi dengan pihak - pihak yang diperlukan.

4. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri di PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG), karyawan di tuntut

untuk dapat mengembangkan potensi diri mereka masing-masing

Dampak dari terpenuhi kebutuhan sebagai bentuk dari motivasi belumlah memuaskan. Hal ini bisa di lihat dari persentase kehadiran PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) di bawah ini:

Tabel 1.1

Daftar Kehadiran Karyawan PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG)

Tahun	**Kehadiran (rata-rata jumlah yang hadir/tahun)**	**%**
2012	32 orang	90 %
2013	30 orang	81 %
2014	27 orang	68 %
2015	25 orang	63 %

Sumber : Absensi karyawan PT Tiga Saudara GroupPalembang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih relatif rendah, dan mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir. Pada tahun 2012 dapat mencapai 90%, menurun pada tahun 2013 menjadi 30 orang, mengalami penurunan lagi pada tahun 2014 hanya mencapai 68%, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2015 yang hanya mencapai 63%. Penurunan terus terjadi dari tahun ke tahunnya di akibatkan kurangnya motivasi dari diri karyawan masing-masing untuk meningkatkan kinerjanya. Sementara itu laporan jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) selama 4 tahun berturut-turut dari tahun 2012-2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Daftar Jumlah Produksi PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Tahun 2012-2015

(dalam porsi)

Tahun	Target Produksi (porsi)	Produksi (porsi)	Persentase
2012	20.000	21.200	106 %
2013	20.000	18.900	94.5 %
2014	20.000	17.400	87 %
2015	20.000	15.800	79 %

Sumber : Data produksi PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa hanya pada tahun 2012 yang mencapai target produksi sebanyak 21.200 porsi, pada tahun 2013 mengalami sedikit penurunan menjadi 18.900 porsi, kembali mengalami penurunan produksi pada tahun 2014 menjadi 17.400 porsi. Lalu pada tahun 2015 yang seharusnya di harapkan bisa mencapai target namun kembali mengalami penurunan dan hanya mencapai 15.800 porsi.

Dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di atas terlihat tidak stabilnya kehadiran karyawan sehingga menjadi salah satu penyebab jumlah produksi yang kurang mencapai target. Kurangnya motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak faktor penting yang berpengaruh pada tingkat kehadiran karyawan.

Dalam hal ini PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) , sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja agar dapat mampu mencapai target produksi tiap tahunnya.

Sehubunghan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan pemikiran diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis dalam penelitian ini adalah : "Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang?".

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TIGA SAUDARA GROUP (TSG) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait utamanya bagi pihak-pihak berikut ini :

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi perusahaan mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sebagai masukan dalam mengambil kebijaksanaan yang tepat terutama bagi pimpinan mengenai cara menghadapi karyawan, serta sebagai bahan evaluasi baik bagi pimpinan maupun karyawan, dalam peningkatan mutu perusahaan dan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

A.A Prabu Mangkunegara . 2005 . *Evaluasi Kinerja SDM* . Revika Aditama : Bandung

A. Dale Timpe. 2002. *Memotivasi Pegawai* . Elex Media Komputindo : Jakarta

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Indeks : Jakarta

Dharma . 2001 . *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran* . CV. Mandar Maju : Bandung

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. PT. Alfabeta : Bandung

Faustino Cardoso Gomes, 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama : Bandung

Hasibuan, Malayu S.P . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Revisi Bumi Aksara : Jakarta

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . STIE YKPN : Yogyakarta

Kusnadi . 2003 . *Teori dan Manajemen Konflik* . Taroda : Malang

Mathis Robert L . 2001 . *Human Resource Management* . Salemba Empat : Jakarta

Merihot . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif.* Gadjah Mada University Press : Yogyakarta

Rivai, Veithzal . 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. Raja Grafindo : Jakarta

Robbins . 2006 . *Perilaku Organisasi* . Indeks : Jakarta

Ruky Ahmad . 2001 . *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* . Gramedia Pustaka Utama : Jakarta

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1.* Refika Aditama : Bandung

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* PT. Rineka Cipta : Jakarta

Siswanto Sastrohadiwiryo . 2002 . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Bumi Aksara : Jakarta

Sugiyono . 2008 . *Metode Penelitian Bisnis* . Alfabeta : Bandung

Suwatno . 2001 . *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sucipress : Bandung

T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Liberty : Yogyakarta