

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA *OUTSOURCING*  
PT GENDING CEMPAKA SRIWIJAYA PALEMBANG)**



**Skripsi**

**Oleh:**

**ABDILLAH**

**01011381823124**

**Ekonomi Manajemen**

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

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

**2024**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 30/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA  
OUTSOURCHING PT GENDING CEMPAKA SRIWIJAYA  
PALEMBANG**


Disusun Oleh:

Nama : Abdillah  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823124  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : .....

  
Dr. Wita Farla W.K., S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

ASLI

30/4/2024

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(STUDI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCHING PT**  
**GENDING CEMPAKA SRIWIJAYA PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Abdillah  
NIM : 01011381823124  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang. 2024

Penguji,

Pembimbing,

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

NIP. 198104012014092001

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

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

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdillah

NIM : 01011381823124

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan

Penyedia Jasa Outsourcing Pt Gending Cempaka Sriwijaya Palembang

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 10 Januari 2024

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 kesarjanaaan.

Palembang, 2024



Abdillah

NIM.01011381823124

## MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..."  
-Q.S Al Baqarah: 286

"Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar."  
-Q.S Ar Rum: 60

*As shobru yu'ienu a'la kulli amalin.*  
(Kesabaran itu akan menolong segala pekerjaan)

Tak perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, perankan saja, Tuhan ialah sebaik-baiknya sturadara

Mulai dari diri sendiri, mulai dari yang terkecil, mulai dari sekarang

## **PERSEMBAHAN**

Saya mempersembahkan skripsi ini kepada bapak dan ibu saya yang selalu memberikan fasilitas, semangat, kenyamanan, ketenangan, motivasi, doa terbaik dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya, lalu kepada sahabat seperjuangan saya Rizky Maulana, Rizki Ramadhan, Alif Akbar, Ilham Murasa, Aldio Dharma, Mgs Aditya yang telah mendukung sepenuh hati sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini, kepada Andre dan Ririn yang telah membantu penelitian skripsi ini dan kepada Rhafayola Adhasya yang juga sabar menemani dan banyak membantu semasa abe masih menjalani studi, semoga ALLAH SWT menjaga kalian semua dalam lindungannya dan membalas kebaikan yang kalian berikan, terimakasih banyak saya ucapkan karena saya sudah mencapai di titik ini.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan rasa puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat dan izin-Nya sampai saat ini peneliti masih diberikan nikmat kesehatan, kesempatan, dan ilmu pengetahuan sehingga peneliti dapat diberikan kesempatan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya”.

Konsep skripsi ini ingin peneliti ingin melihat adanya pengaruh dari motivasi yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sehingga dirasa penting untuk mengambil judul tersebut. Dalam proses penyusunan skripsi, peneliti banyak mendapatkan dukungan positif dari segi moral maupun materil dari berbagai pihak.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan dan dukungan penuh kepada penulis yang namanya tidak bisa disebutkan satu-persatu. Untuk itu penulis mendoakan semoga kelak Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Dalam skripsi ini, peneliti sangat menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Peneliti berharap pembaca tak segan memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Demikianlah semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamualaikum, wr.wb.*

Palembang, 14 Januari 2024

Abdillah

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hari, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah membantu dalam proses skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Keluarga terdekat, Bapak, Ibu, Kakak dan Adik, dari peneliti yang sudah menyemangati untuk terus berproses serta memberikan dukungan dan doa untuk kelancaran dalam pembuatan penelitian ini .
3. Direktur PT Gending Cempaka Sriwijaya beserta jajaran staf dan karyawan yang telah membantu untuk memberikan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.
4. Teman-teman saya terutama Rizky Maulana, Rumdem, Andre, dan Ririn yang sudah menopang semangat utk terus kuliah sampai akhir.
5. Teman seperjuangan semasa kuliah yang telah memberikan semangat untuk sama – sama menyelesaikan tugas akhir kita.
6. Seluruh staff karyawan administrasi prodi manajemen SDM yang telah membantu kelancaran pemberkasan baik semasa kuliah serta skripsi.
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan arahan, motivasi, dan semangat dalam proses penyusunan skripsi



ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 30/24  
FAKULTAS EKONOMI 4

**ABSTRAKSI**  
**PEMGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCING PT GENDING CEMPAKA SRIWIJAYA)**  
Oleh

Abdillah

Setiap perusahaan untuk mencapai tujuan diperlukan beberapa hal seperti dukungan dari karyawan. Dukungan dari karyawan salah satunya yakni memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Adapun hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan tersebut yakni dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja terbagi menjadi dua motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Maka dari itu peneliti akan meneliti motivasi kerja langsung atau tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Langsung, dan Motivasi Tidak Langsung**

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



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



Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

ASU

30/4 2024

**ABSTRACT**  
**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**  
**(STUDY ON OUTSOURCING SERVICE PROVIDER COMPANIES PT GENDING**  
**CEMPAKA SRIWIJAYA PALEMBANG)**

By

Abdillah

*Every company to achieve its goals requires several things such as support from employees. One of the supports from employees is providing good performance for the company. The thing that must be considered to achieve this goal is to provide work motivation to employees. Work motivation is divided into two, direct motivation and indirect motivation. Therefore, researchers will examine direct or indirect work motivation which influences employee performance.*

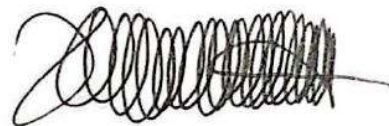
**Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Direct Motivation, and Indirect Motivation**

Advisor



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

Head Of Manajemen Departmen



Dr. M. Ichsán Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Abdillah  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 30 Oktober 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Jaya 4 No.3 RT.25 RW.8 Seberang Ulu II  
Alamat Email : abdillahabe07@gmail.com

### Pendidikan Formal :

- Sekolah Dasar : SD Patra Mandiri 2 Plaju  
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Patra Mandiri 1 Plaju  
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 8 Palembang

## Daftar isi

|  |      |
|--|------|
| Halaman Judul.....                             | i    |
| Lembar Persetujuan Ujian Komperhensif.....     | ii   |
| Lembar Persetujuan Skripsi .....               | iii  |
| Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah ..... | iv   |
| Motto .....                                    | v    |
| Persembahan .....                              | vi   |
| Ucapan Terima Kasih.....                       | vii  |
| Kata Pengantar .....                           | viii |
| Abstraksi .....                                | ix   |
| <i>Abstract</i> .....                          | x    |
| Surat Pernyataan Abstrak.....                  | xi   |
| Daftar Riwayat Hidup .....                     | xii  |
| Daftar is .....                                | xiii |
| Daftar Tabel .....                             | xvi  |
| Daftar Gambar.....                             | xvii |
| BAB I .....                                    | 1    |
| PENDAHULUAN .....                              | 1    |
| 1.1. Latar Belakang .....                      | 1    |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                     | 7    |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                    | 7    |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                   | 8    |
| BAB II.....                                    | 9    |

|  |    |
|--|----|
| TINJAUAN PUSTAKA.....                                      | 9  |
| 2.1. Teori .....   | 9  |
| 2.2. Kinerja Karyawan .....                                | 10 |
| 2.2.1. Faktor Kinerja Karyawan .....                       | 11 |
| 2.3. Motivasi Kerja .....                                  | 12 |
| 2.3.1. Faktor Motivasi Kerja .....                         | 15 |
| 2.3.2. Fungsi Motivasi.....                                | 15 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu .....                            | 16 |
| 2.5. Kerangka Konseptual .....                             | 26 |
| 2.6. Hipotesis.....  | 27 |
| BAB III .....  | 28 |
| METODE PENELITIAN.....                                     | 28 |
| 3.1. Metode Penelitian.....                                | 28 |
| 3.1.1. Ruang Lingkup Penelitian .....                      | 28 |
| 3.2. Rancangan Penelitian .....                            | 28 |
| 3.3. Jenis Data .....                                      | 29 |
| 1. Data Kualitatif.....                                    | 29 |
| 2. Data Kuantitatif.....                                   | 29 |
| 3.4. Sumber Data .....                                     | 29 |
| 3. Data Sekunder.....                                      | 30 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data .....                         | 30 |
| 3.6. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Sampel ..... | 30 |
| 3.6.1. Populasi .....                                      | 30 |
| 3.6.2. Sampel.....   | 30 |
| 3.7. Uji Instrumen.....                                    | 31 |
| 3.7.1. Uji Validitas .....                                 | 32 |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas.....                               | 32 |

|  |    |
|--|----|
| 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....   | 33 |
| 3.7.6.Uji Parsial (Uji – t) .....  | 35 |
| 3.9.Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....                               | 35 |
| BAB IV .....   | 37 |
| PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....   | 37 |
| 4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....   | 37 |
| 4.2. Hasil Penelitian .....  | 38 |
| 4.2.1. Uji Instrumen Penelitian.....   | 42 |
| 4.2.1.1. Hasil Uji Validitas.....  | 42 |
| 4.2.3.2. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 48 |
| 4.2.3.3 Uji F.....   | 49 |
| 4.2.3.4. Uji t.....  | 50 |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....  | 59 |
| 4.3.1. Motivasi Langsung Terhadap Kinerja.....                                       | 59 |
| 4.3.2. Motivasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja.....                                 | 61 |
| BAB V .....  | 64 |
| KESIMPULAN DAN SARAN .....   | 64 |
| 5.1. Kesimpulan .....  | 64 |
| 5.2. Saran.....  | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 65 |
| Lampiran .....   | 68 |

## Daftar Tabel

|                 |    |
|-----------------|----|
| Tabel 1.1.....  | 4  |
| Tabel 1.2.....  | 4  |
| Tabel 1.3.....  | 6  |
| Tabel 1.4.....  | 6  |
| Tabel 2.1.....  | 16 |
| Tabel 3.1.....  | 32 |
| Tabel 3.2.....  | 36 |
| Tabel 4.1.....  | 38 |
| Tabel 4.2.....  | 39 |
| Tabel 4.3.....  | 40 |
| Tabel 4.4.....  | 41 |
| Tabel 4.5.....  | 41 |
| Tabel 4.6.....  | 43 |
| Tabel 4.7.....  | 45 |
| Table 4.8.....  | 45 |
| Tabel 4.9.....  | 46 |
| Tabel 4.10..... | 47 |
| Table 4.11..... | 49 |
| Table 4.12..... | 49 |
| Table 4.13..... | 50 |
| Table 4.14..... | 54 |
| Table 4.15..... | 56 |

## **Daftar Gambar**

|                 |    |
|-----------------|----|
| Gambar 2.1..... | 40 |
| Gambar 2.2..... | 26 |
| Gambar 4.1..... | 38 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia pekerjaan baik langsung ataupun melalui pihak ketiga yang sering dikenal dengan sebutan *outsourcing* sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, pasti memiliki standar dalam melakukan pekerjaan. Menurut Brown dan Wilson (2005) *outsourcing* ialah perusahaan mendapatkan layanan pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar.

Kinerja karyawan Menurut Wibowo (2010) merupakan keberhasilan yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. kinerja karyawan dapat berpengaruh pada perfoma dari perusahaan. Untuk mencapai proses tersebut baik dari pihak perusahaan harus menunjang dari segi fasilitas baik untuk penampilan ataupun pekerjaan.

Adapun penunjang kinerja karyawan salah satunya yakni motivasi. Menurut Hafidz (2019) motivasi yang dibangun dengan baik dapat membuat karyawan merasa senang dan semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menambahkan perkembangan dan pertumbuhan untuk perusahaan.

Pada penelitian ini memilih perusahaan yang bergerak bidang penyedia jasa (*outsourcing*) khususnya tenaga kebersihan tentunya banyak hal yang harus diperhatikan di tengah maraknya perusahaan *outsourcing* yang menjadi tantangan tersendiri bagi pihak perusahaan untuk tetap bersaing baik dengan mengembangkan fasilitas perusahaan serta melakukan pembenahan pada internal perusahaan seperti memiliki sertifikat kerja.

PT Gending Cempaka Sriwijaya sebagai perusahaan yang menyediakan sumber daya manusia sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi sebelum ditempatkan pada instansi yang melakukan kerjasama dengan perusahaan. Hal ini untuk memberikan kualitas dan performa yang baik kepada instansi pengguna jasa. Terlebih lagi saat ini khususnya di sektor pemerintahan akan adanya peralihan untuk petugas kebersihan dengan menggunakan perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*. Maka dari itu saat ini untuk dapat bersaing perusahaan *outsourcing* harus melakukan pembenahan yang dilakukan secara berkala agar tidak kalah saing dengan perusahaan *outsourcing* lainnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Selain itu dengan harapan kinerja karyawan yang maksimal tentunya terdapat beberapa cara seperti rutin dalam mengarahkan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Alasan saya memilih PT Gending Cempaka Sriwijaya sebagai objek penelitian saya karena saya melihat dari cara kerja karyawan yang membuat saya merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam. Dari data yang didapat pada saat melakukan penelitian.

Peneliti mendapatkan informasi mengenai perusahaan, sesuai dari data yang didapatkan PT Gending Cempaka Sriwijaya berdiri pada tahun 2021. Tak hanya di Samsat Palembang I, PT Gending Cempaka Sriwijaya juga menyediakan jasa *outsourcing* di RSKM Provinsi Sumatera Selatan, Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi

Sumatera Selatan.

Adapun data yang didapatkan dari PT Gending Cempaka Sriwijaya dimulai dari Januari 2022 hingga Desember 2022, hal ini dikarenakan pada tahun 2021 masih tahap proses untuk pembentukan perusahaan seperti memasarkan produk yang dimiliki kepada instansi sebagai tahap pengenalan. Maka dari itu di tahun 2022 sudah siap bersaing dengan perusahaan *outsourcing* lainnya. Adapun misi dari PT Gending Cempaka Sriwijaya yakni selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap klien serta melengkapi permintaan klien dengan baik, cepat, dan tepat waktu.

Pengembangan sumber daya manusia tentunya perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya sebagai tenaga pembersih harus mampu untuk membersihkan ruangan hingga tidak ada debu yang tersisa mulai dari menyapu, mengepel, serta mengelap kaca ataupun meja. Hal tersebut nilai keterampilan yang harus dan wajib dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini motivasi yang baik nantinya akan menghasilkan kualitas yang baik juga serta pada saat dialokasikan kepada instansi akan memberikan kinerja yang maksimal juga.

PT Gending Cempaka Sriwijaya menyediakan jasa tenaga pembersih yang berkualitas dengan memberikan program pelatihan yang dilakukan dua tahun sekali. Untuk yang pertama kalinya dilaksanakan di tahun 2021 yang telah ditempatkan dan dialokasikan pada instansi yang telah bekerjasama dengan PT Gending Cempaka Sriwijaya. Hal ini juga merupakan sebuah bentuk yang dilakukan oleh PT Gending Cempaka Sriwijaya untuk mengurangi jumlah

pengangguran.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya Tahun 2022**

| No            | Tempat Kerja            | Jumlah   |
|---------------|-------------------------|----------|
| 1             | Rumah Sakit Khusus Mata | 12 Orang |
| 2             | Bapenda                 | 5 Orang  |
| 3             | PU BM                   | 12 Orang |
| 4             | Samsat Palembang I      | 5 Orang  |
| 5             | Supervisor              | 2 Orang  |
| <b>Jumlah</b> |                         | 36 Orang |

*Sumber : PT.Gending Cempaka Sriwijaya*

**Tabel 1.2**

**Jumlah Karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya Tahun 2021**

| No            | Tempat Kerja       | Jumlah   |
|---------------|--------------------|----------|
| 1             | Bapenda            | 5 Orang  |
| 2             | PU BM              | 12 Orang |
| 3             | Samsat Palembang I | 5 Orang  |
| 4             | Supervisor         | 2 Orang  |
| <b>Jumlah</b> |                    | 24 Orang |

*Sumber : PT.Gending Cempaka Sriwijaya*

Dari data diatas dapat dilihat jumlah keseluruhan karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya dari data terakhir 36 karyawan. Perusahaan tentunya akan

mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Maka dari itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat membantu mewujudkan visi misi perusahaan.

Pada PT Gending Cempaka Sriwijaya direktornya menunjuk langsung supervisor yang mengawasi selama jam kerja berlangsung. Dari data yang didapatkan jam kerja pada PT Gending Cempaka Sriwijaya dimulai pukul 6 pagi hingga jam 5 sore. Adapun alasan yang pemilihan jam kerja karena pada instansi jam kerja dimulai pukul 7.30 maka dari itu untuk memastikan seluruh ruang tetap terjaga kualitasnya para tenaga pembersih diminta untuk masuk kerja sebelum karyawan pada instansi masuk.

Meskipun sebagai perusahaan baru PT Gending Cempaka Sriwijaya ingin memberikan yang terbaik untuk karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik. Selain data jumlah karyawan yang didapatkan, peneliti juga mendapatkan rekapitulasi absen untuk dapat melihat kinerja karyawan. Untuk membentuk kinerja karyawan selain dengan membeikan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian PT Gending Cempaka Sriwijaya memiliki karyawan dengan kualitas yang baik dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Meskipun merupakan perusahaan yang baru berdiri namun jika kualitas dari sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

**Tabel 1.3****Rekapitulasi Persentase Absensi PT Gending Cempaka Sriwijaya Tahun 2021 Periode Oktober – Desember**

| No. | Lokasi             | Oktober<br>(%) | November<br>(%) | Desember<br>(%) |
|-----|--------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 1   | Bapenda            | 92%            | 98%             | 87%             |
| 2   | Samsat Palembang I | 95%            | 97%             | 94%             |
| 3   | Pu Bm              | 96%            | 93%             | 97%             |
| 4   | Supervisor         | 96%            | 100%            | 94%             |

*Sumber : PT Gending Cempaka Sriwijaya*

**Tabel 1.4****Rekapitulasi Persentase Absensi PT Gending Cempaka Sriwijaya Tahun 2022 Periode Januari – Desember**

| No | Tempat Kerja            | Jan (%) | Feb (%) | Mar (%) | Apr (%) | Mei (%) | Jun (%) | Jul (%) | Agst (%) | Sept (%) | Okt (%) | Nov (%) | Des (%) |
|----|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|---------|---------|---------|
| 1  | Bapenda                 | 92%     | 98%     | 94%     | 92%     | 98%     | 98%     | 96%     | 94%      | 97%      | 100%    | 96%     | 94%     |
| 2  | Samsat Palembang I      | 96%     | 100%    | 98%     | 92%     | 93%     | 98%     | 98%     | 94%      | 96%      | 97%     | 98%     | 94%     |
| 3  | Pu Bm                   | 91%     | 95%     | 97%     | 95%     | 96%     | 95%     | 92%     | 100%     | 98%      | 98%     | 92%     | 97%     |
| 4  | Rumah Sakit Khusus Mata | 90%     | 93%     | 96%     | 94%     | 97%     | 100%    | 97%     | 92%      | 96%      | 94%     | 96%     | 96%     |
| 5  | Supervisor              | 95%     | 98%     | 100%    | 92%     | 98%     | 94%     | 98%     | 98%      | 100%     | 98%     | 96%     | 92%     |

*Sumber : PT Gending Cempaka Sriwijaya*

Data yang di dapatkan dari PT Gending Cempaka Sriwijaya terdapat

rekapitulasi absen untuk mengukur bagaimana karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Absensi dapat memberikan evaluasi untuk karyawan yang memiliki tingkat persentase yang rendah yang harus diberikan motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik salah satunya meminimalisir tidak kehadiran.

Maka dari itu peneliti ingin melihat alasan tersebut dengan memilih perspektif motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari jumlah kehadiran.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini;

1. Secara umum untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya.
2. Secara khusus untuk mengetahui motivasi langsung atau motivasi tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gending Cempaka Sriwijaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai motivasi kerja yang diberikan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai bahan referensi PT Gending Cempaka Sriwijaya dalam mengevaluasi dari motivasi yang diberikan kepada karyawan dan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Chair, U. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Retrieved 06 13, 2022, from <https://ejournals.umma.ac.id>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistic*. Retrieved 06 16, 2022, from <https://scholar.google.co.id>
- Farizki, M. R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD. Bahkti Rahayu*. Retrieved 06 13, 2022, from <https://scholar.google.co.id/jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>
- Gardjito, A. H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Retrieved 06 16, 2022, from <https://media.neliti.com>
- Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Habibi, B. (2018). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Pt. Askes Regional Vijawa Tengah dan D.I.Y. Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang* . Retrieved 06 09, 2022, from [lib.unnes.ac.id/408/1/1102.pdf](http://lib.unnes.ac.id/408/1/1102.pdf)
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamali, Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps

## Publishing

- Iskandar, C.S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Technopreneurship*. Yogyakarta : Deepublish
- Kafrawijafar, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Retrieved 06 15, 2022, from [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1818-Full\\_Trxt.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1818-Full_Trxt.pdf)
- Karlina, Eulin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu
- Magfirani, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone* . Retrieved 06 10, 2022, from [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2793-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2793-Full_Text.pdf)
- Marmora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE YKPN.
- Musyawwir. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*. Retrieved 06 17, 2022, from <https://digilibadmin.unishmuh.ac.id>
- Priatna, D.K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta : Deepublish
- Rahayu, K. W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Retrieved 06 15, 2022, from <https://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/>

- Robbins, P. S. (2017). *Perilaku Organisasi*. (D. B. Molan, Trans.) Jakarta: Erlangga .
- Sari, A. W. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah* .Retrieved 06 16, 2022, from <https://repository.teknorat.ac.id/3639/3/b217411087.pdf>
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Welllyanto, S. C. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas KaryawanHotel X Bali*. Retrieved 05 14, 2022, from <https://media.neliti.com/media/publications/83187-ID-analisa-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terha.pdf>
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo*.Retrieved 06 14, 2022