

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PILAR MAS PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**NAMA : ANGGUN KONY LARASATI**

**NIM : 01011381621106**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PT. PILAR MAS PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Anggun Kony Larasati  
NIM : 01011381621106  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



29 Februari 2020

Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, PH, D  
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota



4 Maret 2020

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.PILAR MAS PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Anggun Kony Larasati  
NIM : 01011381621106  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 18 Juni 2020  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, PH.D  
NIP. 195307071979032001

Anggota



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

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Anggun Kony Larasati  
NIM : 01011381621106  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
BidangKajian/ Konsentrasi : ManajemenSumberDayaManusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PILAR MAS PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, PH, D  
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Tanggal Ujian : 18 juni 2020

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, Juni 2020

Anggun Kony Larasati

01011381621106

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Stop Dreaming Start Doing”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua

Teman Seperjuangan

Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT karena telah memberikan berkat nikmat, karunia, dan kesempatan - Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pilar Mas Palembang” ini hingga selesai. Tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 18 Juni 2020

Penulis,

Anggun Kony Larasati

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, PH, D dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
4. Kedua orang tua saya, mama dan papa tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
5. Saudari – saudara saya Ayu Asmara Kesumawati dan Arianto Anugra Putra yang selalu mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi saya.

6. Teman seperjuangan skripsi, Kartika Titian Delila, Regita Septiani, Siti Safira, Eva Haryanti menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai walaupun santuy.
7. Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, Februari2020

Anggun Kony Larasati



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Anggun Kony Larasati

NIM : 01011381621106

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PILAR MAS PALEMBANG"

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, PH, D

NIP. 195307071979032001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PILAR MAS PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Mas Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pilar Mas Palembang yang berjumlah 40 orang dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), dengan demikian responden dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pilar Mas Palembang yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Mas Palembang. Oleh karena itu, saran yang diberikan kepada perusahaan agar meningkatkan keamanan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar disiplin dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pilar Mas Palembang.

*Kata kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan*

**Pembimbing I**



**Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D**  
NIP. 195307071979032001

**Pembimbing II**



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

**Ketua Jurusan Manajemen**



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

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT.  
PILAR MAS PALEMBANG**

*This research aimed to determine the effect of motivation in employees performance at PT. Pilar Mas Palembang. The population in this research were impicated all employees of PT. Pilar Mas Palembang. PT. Pilar Mas Palembang that in total 40 people and this sampling was using saturated sampling (census), this respondents in this study was the employees of PT. Pilar Mas Palembang, PT. Pilar Mas Palembang in total 40 people. This research used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant effect between motivation on employees performance. Therefore, the advice given to company in order to improve security and provide motivation for employees to be disciplined in working to improve the performance of employees of PT. Pilar Mas Palembang.*

**Keywords : Motivation, Employee Perfomance**

*Advisor I*



**Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D**  
NIP. 195307071979032001

*Advisor II*



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

*The Head of Management Program*



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

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Anggun Kony Larasati
	NIM : 01011381621106
	Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 juni 1999
	Alamat : Jl. Letnan Murod Lr. Cengkeh No.788 RT.17 RW.06
<b>Agama</b>	Islam
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan
<b>Status</b>	Belum Menikah
<b>Kewarganegaraan</b>	Indonesia
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:anggunkony@gmail.com">anggunkony@gmail.com</a>
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>	
<b>2005-2010</b>	SD Negeri 128 Palembang
<b>2010-2013</b>	MTS Negeri 2 Model Palembang
<b>2014-2016</b>	SMA Negeri 11 Palembang
<b>2016-2020</b>	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

## Daftar Isi

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	1
ABSTRAK.....	2
ABSTRACT.....	3
DAFTAR ISI.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	9
1.1 Latar Belakang.....	9
1.2 Rumusan Masalah.....	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	24
1.4 Manfaat Penelitian.....	24
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	16
2. Motivasi.....	17
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.1.3 Teori Motivasi.....	20
2.1.4 Tujuan motivasi.....	22
2.1.5 Indikator Motivasi.....	22
2.1.6 Bentuk Motivasi.....	23
2.2 Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.2.2 Standar Kinerja.....	25
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	25
2.2.4 Indikator Kinerja.....	25

2.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.....	30
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Kerangka Pemikiran.....	31
2.6 Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2 Rancangan Penelitian.....	32
3.3 Jenis dan Sumber data.....	33
3.3.1 Jenis data.....	33
3.3.2 Sumber data.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	34
3.5 Pengukuran Variabel.....	34
3.6 Populasi dan sampel.....	35
3.6.1 Populasi penelitian.....	35
3.6.2 Sampel.....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1 Uji Instrumen.....	37
3.7.2 Analisis Regresi Linier sederhana.....	38
3.7.3 Analisis Koefisien korelasi dan determinasi.....	38
3.8 Uji Hipotesis.....	39
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah PT. Pilar Mas Palembang.....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pilar Mas Palembang.....	41

4.1.3 Aturan- aturan Perusahaan.....	42
4.1.4 Aturan aturan tentang kinerja.....	43
4.1.5 Struktur organisasi.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Deskripsi profil Responden.....	45
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	45
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	46
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja.....	47
4.2.2 Uji Instrumen penelitian.....	48
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian (X).....	48
4.2.2.2 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
4.2.3 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	51
4.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	58
4.4 Analisis Koefisien Korelasi dan koefisien Determinasi.....	59
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.5.1 Hasil Uji t .....	60
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data kecelakaan kerja karyawan PT. Pilar Mas Palembang Tahun 2015-2016..	10
Tabel 1.2 Target dan Realisasi PT. Pilar Mas Palembang Tahun 2015-2018.....	12
Tabel 1.3 Daftar gaji PT. Pilar Mas Palembang .....	13
Tabel 1.4 Data kinerja PT. Pilar Mas Palembang Tahun 2015-2018.....	14
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisiensi korelasi.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.....	50
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	54



Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
4.1.5 Struktur Organisasi PT. Pilar Mas Palembang.....	44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat berkembang pesat sehingga muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kinerja. Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins dan Judge (2013:202) Menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (intensity), arah perilaku (direction), serta persistensi atau tingkat kegigihan (persistency) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku,

menyalurkan perilaku dan mempertahankan kemajuan perilaku, tindakan yang spesifik. Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk menggapai suatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut (Sandy,2015) dalam buku Teori dan Aplikasi memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan menurut (Moehariono, 2012) Kinerja atau "*performance*" merupakan proses mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dalam suatu organisasi melalui gambaran mengenai tingkat pelaksanaan kegiatan ataupun program. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut maupun upaya strategis dari perusahaan melalui seorang pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan, yang mana aktivitas motivasi dapat mempengaruhi gerak langkah kesuksesan serta karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif.

Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan Kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan

perusahaan yang efektif dan efisien. PT. Pilar Mas Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontruksi dan bangunan, maka dari itu rentan nya masalah timbul seperti berikut ini terdapat kasus kecelakaan pada PT. Pilar Mas Palembang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Pilar Mas Palembang Tahun 2015-2018

Tahun	Kasus Kecelakaan		Jumlah Kasus	Jumlah Klaim
	Kecelakaan Tanpa helm	Kecelakaan tidak memakai baju pelindung		
2015	4	3	5	4.210.200
2016	2	3	7	6.945.300
2017	-	-	-	-
2018	6	5	11	12.326.220

*Sumber: laporan tahunan PT. Pilar Mas Palembang*

Dari data kecelakaan kerja dapat dilihat bahwa PT. Pilar Mas cenderung mengalami kenaikan kasus kecelakaan kerja dan kenaikan jumlah klaim atau biaya yang harus dikeluarkan untuk pengobatan karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian, pada area pembangunan gedung sering terjadinya kecelakaan kerja. kecelakaan disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri beberapa kali karyawan terlihat tidak memakai baju pelindung dan helm pelindung diarea proyek akibatnya para karyawan mengalami

cedera seperti jatuh akibat kelalaian karyawan tersebut. Bagi karyawan yang tidak mentaati aturan seperti tidak memakai baju pelindung atau helm pelindung akan diberikan sanksi berupa pekerjaan tambahan atau kerja lembur. Dalam menangani kasus kecelakaan kerja PT. Pilar Mas Palembang memberikan asuransi BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. (Sumber: Dari hasil Wawancara dan data dari Bpk. Ronny bagian Pimpinan PT. Pilar Mas Palembang, Oktober 2019). Oleh karena itu perlu keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja agar karyawan tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan perwujudan kinerja yang maksimal bagi perusahaan serta perlunya motivasi dari atasan kepada bawahannya untuk memberi perhatian agar kinerja perusahaan maksimal.

Tabel 1.2

Target dan Realisasi Waktu Pelaksanaan subkontrak Kerja PT. Pilar Mas Palembang  
Tahun 2015-2018

Tahun	Jenis SubKontrak	Target Durasi (Hari)	Realisasi Durasi (Hari)	Persentase (%)
2015	Pembangunan Gelanggang Olahraga (GOR)	180	195	92,3
2016	Pembangunan Pantii jompo RS. Myria	150	167	89,8
2017	-	-	-	-

2018	Renovasi Kantor	150	175	85,7
Bupati Pali				

*Sumber: Data Perusahaan pt. Pilar mas Palembang*

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerjaan pada pembangunan gelanggang olahraga (GOR) terjadi keterlambatan dimana para pekerja melewati batas target lewat 15 hari dari target yang ditetapkan, begitu pula pada pembangunan panti jompo RS. Myria mengalami keterlambatan pekerjaan diselesaikan lewat dari 17 hari dari target yang ditetapkan. maka durasi waktunya tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Target tidak sesuai dikarenakan dari data kecelakaan kerja terdapat 11 orang yang mengalami kasus kecelakaan kerja. pada tahun 2017 pimpinan atasan tidak menerima proyek dari pihak manapun ini berakibat bawahannya tidak mendapatkan gaji karena tidak ada proyek yang dilaksanakan (wawancara langsung pada tempat perusahaan). Hal ini dapat membuat produktivitas kinerja karyawan menurun. Atasan harus memberikan dorongan agar karyawannya segera memenuhi target dari pekerjaan.

Tabel 1.3

Daftar Gaji Pegawai PT. Pilar Mas Palembang

No	Jabatan	Gaji	UMR Sumsel 2019
1	Project Manager	Rp.8.000.000 - Rp.10.000.000	Rp.2.900.000
2	Site Manager	Rp.6000.000 - Rp.7.000.000	Rp.2.900.000
3	Supervisor	Rp.7000.000 - Rp.5000.000	Rp.2.900.000

4	Pelaksana	Rp.5000.000 - Rp.4.000.000	Rp.2.900.000
---	-----------	----------------------------	--------------

*Sumber: PT. Pilar mas palembang*

Dari data tabel 1.3 diatas dilihat dari daftar gaji diterima oleh pekerja, dapat diketahui gaji yang diterima sudah memenuhi ketentuan standar upah minimum regional pada PT. Pilar Mas Palembang.

Pemberian suatu motivasi kepada pegawai merupakan hal yang wajib diberikan oleh semua perusahaan lainnya baik besar maupun kecil, gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Tabel 1.4

Data Kinerja Karyawan PT. Pilar Mas Palembang Pada Tahun 2015-2018

Tahun	Penilaian		
	A (%)	B (%)	C (%)
	(Istimewa)	(Baik)	(Cukup)
2015	10,20	87,38	4,20
2016	9,25	86,55	4,51
2017	8,10	85,69	4,08
2018	10,56	89,43	4,20

*Sumber: PT. Pilar Mas Palembang*

Penurunan Kinerja karyawan pada PT. Pilar Mas Palembang dapat dilihat dari empat tahun terakhir yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan ketidaktepatan waktu dalam bekerja serta masih terdapat kasus kecelakaan pegawai. Hal demikian menunjukkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pilar Mas Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Mas Palembang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Mas Palembang dan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pilar Mas Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Harapan dari penulis adalah agar penulisan ini dapat berguna bagi banyak pihak antara lain :

1. Secara teoritis



Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang sama khususnya manajemen sumberdaya manusia.

## 2. Secara praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Pilar Mas Palembang sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan keenam. Bandung Refika Aditama.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley@Sons.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Chukwuma. Maduka, Edwin. Okafor, Dr. Obiefuna. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol.2, Issue 7, (2014). Retrieved from arcjournals. [Online], <http://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf>
- C.I.A.Waterkamp.,H.Tawas.,C.Mintardjo.,Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Auntan Pendidik. Forum Bisnis & Keuangan I, Th. 2012. Diakses 11 April 2017
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM ) Suarakarta”. Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168

- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen sumber daya manusia mengenai teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marliani. 2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta

- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Saraswati. 2011. 10 Jurusan Sukses Beragribisnis Jamur. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suseno, Miftahun Ni'mah dan Sugiyanto, 2010, Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. Vol 37, No 1 Juni 2010 : 94-109.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.