

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

RIZKI AKBAR VIRDAUS

01011381621248

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
JUDUL SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Rizki Akbar Virdaus
Nim : 01011381621248
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

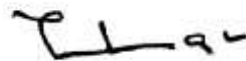


: 22 Juli 2020

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Tanggal

Anggota



: 10 Juli 2020

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Rizki Akbar Virdaus

NIM : 01011381621248

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.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 22 Agustus 2020

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.Drs.
NIP. 1956070111985031003

Anggota



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

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 : Rizki Akbar Virdaus
NIM : 01011381621248
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zumaidah, M.Si
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, 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 kesarjanaaan.

Palembang, 22 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan,



Rizki Akbar Virdaus
NIM. 01011381621248

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. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Ir. Levi dan ibunda tersayang Dra. Bariah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
3. Saudara/i ku tersayang Bachtiar Aditya Virdaus, Nanda Maretta Vitria dan Puspa Ayu Vitria. Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepada ku.
4. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
5. Seluruh teman-teman seangkatan MGT'16 kampus bukit. Terima Kasih untuk kalian yang telah menjadi teman yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.

6. Sahabat masa SMP, SMA, dan kuliahku Viky, Leo, Ami, Pirjak, Feisal, Gilang plisi, Derry, Anjas, Ardan, Iam, Shabran, Bhakti, Kian, Nanda, Beta, Odie, Andhika, Jaldi, aklang para Kelompok Bajak Laut/ ASEK. Terima Kasih telah menjadi Teman/sahabat/dulur saya hingga kelak nanti.
7. Sahabat PK Herza, Dika, Fariz, Fengky, Fathir, Gery, Boni, Ekik, Rizqi, Rodo, Andri, Varez, Yansen, Imam, Rocky. Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
8. Seluruh karyawan PT. Anugerah Utama Palembang yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
9. 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, 22 Agustus 2020
Penulis,



Rizki Akbar Virdaus
NIM. 01011381621248

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Utama Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Utama Palembang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus), dengan demikian responden penelitian ini adalah sebanyak 39 orang seluruh karyawan PT. Anugerah Utama Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 95,8%.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Pembimbing II



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

Ketua Jurusan Manajemen



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

ABSTRACT

EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES' PERFORMANCE IN THE PT. ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG

This study was meant to know and analyze how motivation might have been for employees' performance in PT. Anugerah Hutama Palembang. The Population of this study is the total number of employees in PT. Anugerah Hutama Palembang is thirty-nine employees. The sampling technique used non probability sampling with a saturated sampling (census), so the respondents is a total 39 all employees in PT. Anugerah Hutama Palembang. This study used primary data obtained through questionnaires and simple linear regressions analysis methods as a data analysis technique. Studies indicate that motivation has a positive and significant influence for employee performance. And the calculation of Coefficient Determination (R^2) has a influence for employees performance of 95,8%.

Keywords: Motivation, Employee Performance

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Advisor II



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

Head of Management Department



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Belajarliah mengucap syukur dari hal- hal baik di hidupmu,
Belajarliah menjadi kuat dari hal-hal buruk di hidupmu.
BJ. Habibie (1936-2019)*

*Kita adalah pemimpin hidup kita,
orang lain boleh mempengaruhi tapi kita yang menentukan.
(Penulis)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- ❖ Papa, Mama & Kakak dan Adik tercinta
 - ❖ Sahabat-sahabat terkasih
 - ❖ Rekan-rekan seperjuangan
 - ❖ Almamater

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Rizki Akbar Virdaus

NIM : 01011381621248

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Anugerah Utama Palembang

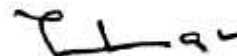
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi
Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizki Akbar Virdaus
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 10 Juli 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Komplek Sukarami Indah Blok D5 No.11 Kecamatan.
Sukarami RT.10 RW.03 Palembang
Email Address : rizkiavr7@gmail.com



Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Islam Az-Zahrah (2003-2009)
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Palembang (2009-2012)
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Palembang (2012-2015)
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya (2016-2020)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABTRAK	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2 Teori Motivasi.....	11
2.1.1.3 Tujuan Motivasi	12
2.1.1.4Asas-Asas Motivasi	13
2.1.1.5Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
2.1.1.6 Indikator Motivasi.....	15
2.1.2 Kinerja Karyawan	16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16

2.1.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.2.4 Indikator Kinerja	20
2.1.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Berpikir	27
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis Data	29
3.3.1 Data Kuantitatif	29
3.3.2 Data Kualitatif	29
3.4 Sumber Data	29
3.4.1 Data Primer	29
3.4.2 Data Sekunder	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Populasi dan Sampel	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas Instrumen	31
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen	32
3.8 Teknik Analisis Data	32
3.8.1 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana	32
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	33
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	34
3.8.4 Uji (t)	34
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Data Variabel	35
3.9.1 Definisi Operasional	35
3.9.2 Pengukuran Data Variabel	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	41
4.2.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.1.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
4.2.1.3 Berdasarkan Usia.....	42
4.2.1.4 Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	44
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	44
4.2.2.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	46
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	46
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi	46
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	50
4.2.4 Hasil Teknik Analisis Data	54
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	54
4.2.4.2 Analisis (r) dan (R ²).....	55
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	56
4.2.5.1 Hasil Uji t.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan PT.Anugerah Utama Palembang.....	5
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018	7
Tabel 1.3 Daftar Laporan Hasil Pekerjaan Tahun 2014-2018.....	8
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karayawan (Y).....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....	47
Varibel Motivasi (X)	
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....	51
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	55
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Korelasi (r).....	55
dan Koefisien Determinasi (R²)	
Tabel 4.13 Hasil Uji t	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.Kuesioner.....	66
Lampiran 2.SPSS Data Responden.....	68
Lampiran 3.Frekuensi Variabel.....	69
Lampiran 4.Hasil Uji Validitas	75
Lampiran 5.Hasil Uji Reliabilitas	78
Lampiran 6.Hasil Uji t.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan berbagai macam faktor produksi yang dimiliki seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan faktor-faktor produksi tersebut agar dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor terpenting di dalam menjalankan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat penting pada proses kerja sejak dari perencanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja dan kualitas karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan untuk dapat mencapai target perusahaan dan membantu untuk memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun atau memburuk maka akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal dan berprestasi dalam pencapaian kinerja. Maka dari itu perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan (Mangkunegara 2017: 67).

Supaya karyawan meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu motivasi apa yang mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal. Pada dasarnya keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik fisik maupun rohani adalah penggerak atau pendorong seseorang untuk bekerja keras yang biasanya disebut motivasi. Agar tujuan perusahaan bisa terwujud secara optimal maka pihak perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja pegawai serta mutu pelayanan terhadap pelanggan dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan (Sedarmayanti 2011:239).

Sedangkan dalam pembahasan motivasi diatas adapun pengertian dari para ahli salah satunya menurut Robbins dan Judge (2017), mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dan menurut Hasibuan(2018: 146), mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

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

Pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mendapatkan kebutuhan fisiologis (makanan, minuman dan lainnya). Sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan kualitas kerja. Menurut Hasibuan (2018:142), tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi dan hal tersebut akan mengarahkan pada pencapaian tujuan. Apabila tujuan telah tercapai, maka seseorang akan merasa puas.

Penelitian penulis dilakukan pada objek PT. Anugerah Utama Palembang adalah suatu perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja dan pengadaan barang di Kota Palembang yang beralamat di Jl. Amphibi no 43 Sekip, Palembang, Sumatera Selatan. Direktur utama dari PT Anugerah Utama Palembang sendiri yaitu Ahmad Hafiz Pramakassa. Perusahaan ini sudah berdiri dan beroperasi sejak tahun 2010. Didalam perusahaan ini terdapat beberapa karyawan yang bekerja, Oleh karena itu, karyawan merupakan sebuah sumber

daya yang penting dalam perusahaan atau organisasi dalam kemajuan perusahaan tersebut.

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

Dengan dilihatnya PT Anugerah Utama Palembang yang bermitra kerja dengan PT Elnusa, Tbk dan membuat perjanjian untuk pengadaan jasa dengan standard dan target yang ditentukan oleh mitra kerja. PT Elnusa, Tbk yaitu perusahaan nasional yang menguasai kompetensi di bidang jasa minyak dan gas bumi antara lain: jasa seismik, pengeboran dan pengelolaan minyak. Oleh karena itu PT Anugerah Utama Palembang dituntut agar lebih bisa memenuhi segala perjanjian yang telah dibuat dan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kepuasan mitra kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan tentu sangat berpengaruh untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hal yang menarik jika dikaitkan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Utama Palembang yaitu peran motivasi karyawan disini dibutuhkan untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga setiap individu yang menjalankantugasnya didalam perusahaan harus memiliki dorongan di dalam diri mereka. Agar bisa mengerjakan tugas yang telah

ditentukan pada target tertentu sehingga bisa meningkatkan kualitasnya dan dapat dikatakan berprestasi dalam kinerjanya.

Berikut ini adalah rekap data gaji karyawan PT Anugerah Utama Palembang tahun 2019 pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan PT Anugerah Utama Palembang

NO	JABATAN	UMR	GAJI PEGAWAI	ASURANSI
1.	General Manager	Rp,2.917.260	Rp.4.900.000	Rp.200.000 / perbulan
2.	Manager Operasi	Rp,2.917.260	Rp.3.800.000	Rp.200.000 / perbulan
3.	Manager HSE	Rp,2.917.260	Rp.3.800.000	Rp.200.000 / perbulan
4.	Manager Keuangan	Rp,2.917.260	Rp.3.800.000	Rp.200.000 / perbulan
5.	Manager Adminstrasi	Rp,2.917.260	Rp.3.800.000	Rp.200.000 / perbulan
6.	HRD	Rp,2.917.260	Rp.3.800.000	Rp.200.000 / perbulan
7.	Sekretaris	Rp,2.917.260	Rp.3.000.000	Rp.200.000 / perbulan
8.	Staff HSE	Rp,2.917.260	Rp.2.400.000	-
9.	Staff Keuangan	Rp,2.917.260	Rp.2.400.000	-
10.	Staff Adm	Rp,2.917.260	Rp.2.400.000	-
11.	Staff Lapangan	Rp,2.917.260	Rp.2.400.000	-
12.	Teknisi	Rp,2.917.260	Rp.2.200.000	-
13.	Driver	Rp,2.917.260	Rp.2.200.000	-
14.	Security	Rp,2.917.260	Rp.2.000.000	-

Sumber: PT Anugerah Utama Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jika hampir 50% lebih gaji karyawan PT Anugerah Utama Palembang masih dibawah UMR kota Palembang. Hal lain yang menjadi perhatian bagi peneliti ialah asuransi untuk karyawan. Jika dilihat dari tabel diatas, asuransi kerja hanya diberikan kepada pimpinan perusahaan saja. Padahal karyawan yang bertugas di lapangan jauh lebih beresiko dibandingkan karyawan yang bekerja di dalam kantor.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018
PT. Anugerah Utama Palembang**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total			Persentase Kehadiran (%)
				Kerja Efektif	Kerja	Absen	
1	Januari	39	26	1.014	912	102	89
2	Februari	39	23	897	814	83	90
3	Maret	39	25	975	896	79	91
4	April	39	24	936	861	75	92
5	Mei	39	24	936	833	103	88
6	Juni	39	19	741	621	120	83
7	Juli	39	26	1014	909	105	89
8	Agustus	39	25	975	870	105	88
9	September	39	24	936	847	89	90
10	Oktober	39	27	1053	938	115	89
11	November	39	26	1014	905	109	89
12	Desember	39	25	975	890	85	91
Total			294	11.466	10.296	1170	89

Sumber: PT Anugerah Utama Palembang

Dari tabel 1.2 di atas, diketahui total karyawan PT Anugerah Utama Palembang periode tahun 2018 mempunyai 39 pegawai, dapat dilihat hasil tabel laporan absensi karyawan PT Anugerah Utama Palembang. Dari hasil laporan absensi diatas yang menunjukkan tingkat kehadiran pegawai naik turun dimana rata-rata kehadiran 89.6% selama tahun 2018, jadi belum mencapai tingkat 90%. Tercatat hanya pada bulan Desember kehadiran karyawan mencapai angka 93%. Ini menjadi sebuah tugas yang harus diselesaikan oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang akan mengganggu tercapainya target perusahaan.

**Tabel 1.3 Daftar Laporan Hasil Pekerjaan/ Realisasi Target
PT Anugerah Utama Palembang**

N O	NAMA PEKERJAAN	TAHU N	TARGET HARI SELESAI	LAMA SELESAI	KETERANGA N
1	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Garcinia. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumut	2014	165 Hari	150 Hari	DIATAS TARGET
2	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Karbela. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2015	140 Hari	120 Hari	DIATAS TARGET
3	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 2D Selinsing. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2016	150 Hari	200 Hari	DIBAWAH TARGET
4	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Panji. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumsel	2017	125 Hari	141 Hari	DIBAWAH TARGET
5	Jasa penunjang untuk penyelidikan Seismik dalam pekerjaan Serbaguna proyek Seismik 3D Garcinia. PT.PERTAMINA EP Divisi Eksplorasi Area Block Sumut	2018	150 Hari	173 Hari	DIBAWAH TARGET

Sumber: PT Anugerah Utama Palembang

Dengan dilihat dari tabel 1.3 di atas yang menunjukkan bahwa PT Anugerah Utama Palembang yang mana kualitas pekerjaan dalam pencapaian target yang semakin menurun dalam tahun ke tahun. Dimana terlihat jelas

penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target yang ditentukan pada 3 tahun terakhir ini. Jadi, dapat ditunjukkan bahwa PT Anugerah Utama Palembang mengalami penurunan prestasi kerja karyawan karena tidak memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak menembus target penyelesaian pekerjaan sesuai standar dari PT Elnusa,Tbk.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Anugerah Utama Palembang masih kurang baik. Ini disebabkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan serta keinginan karyawan dengan memberikan motivasi yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai motivasidi PT Anugerah Utama Palembang dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH HUTAMA PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah penilitian : Bagaimana pengaruh motivasiterhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Utama Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Utama Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai informasi dan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Anugerah Utama Palembang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak and Ayu Sriathi. (2015). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar." *Manajemen* 4(6):1504–24.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 54-74.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Management*. Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: PT Indeks.
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)* (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" YOGYAKARTA).
- Fachreza, S. M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *J. Magister Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- Hariyanto, P., & Padmanty, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 14(1), 43419.
- Johannes B, Tampi. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) **Journal "Acta Diurna" Volume III No.4**
- Jouita Victoria Pattynama.(2016). Pengaruh MotivasiKerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di BadanPerpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, **Jurnal EMBA 4(1)**
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mubin, A., & Ferida, L. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis). *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol.3(1), 1–15.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Ni'mah, Ulil, Yulianeu Yulianeu, and Leonardo Budi Hasiholan. (2017) "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loempia Mbak Liem)." *Journal of Management* 3.3.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28–35.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan&Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rakasiwi, G. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharto, & Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Journal Riset Bisnis Indonesia, Vol. 1 No.*, 13–30.

Sylvia Indra Loana. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang), **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 7(1)**

Theodora Yatipai. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado, **Jurnal Administrasi Bisnis 3(1)**.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wijaya, Tanto. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora, 3(2)*, 37-45.

Yulius, Darwin. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen, Vol. 1*.