

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUKSES SUMATRA TIMBER (PT. SST)**



Skripsi Oleh :

DAVID RUSLI

NIM 01071001027

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

S
658.314
Dav.
P
2011.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUKSES SUMATRA TIMBER (PT. SST)**



Skripsi Oleh :

DAVID RUSLI

NIM 01071001027

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DAVID RUSLI
NIM : 01071001027
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUKSES SUMATERA TIMBER (PT.
SST)

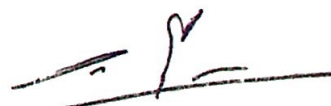
PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING,

Tanggal : 14 Oktober 2011


Ketua

: 

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

Tanggal : 14 Oktober 2011

Anggota

: 

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

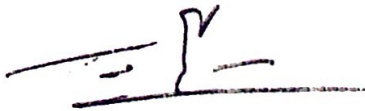
TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : DAVID RUSLI
NIM : 01071001027
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN PT. SUKSES SUMATERA TIMBER
(PT. SST)

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 27 Oktober 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitian Ujian Komprehensif
Inderalaya, 27 Oktober 2011

Ketua,



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

Anggota,



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

Anggota,



Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP. 194905051979031005

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, ME
NIP. 196706241994021002

SURAT PERYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa :

Nama : David Rusli

NIM : 01071001027

Jurusan : Manajemen

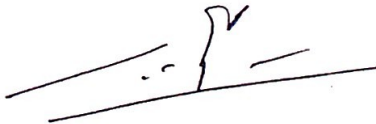
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Sukses Sumatera Timber (PT. SST)

Setelah kami periksa cara penulisan *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Tanggal, 14 Oktober 2011

Pembimbing Skripsi

Ketua,



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

Anggota



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : David Rusli

NIM : 01071001027

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT.
SUKSES SUMATERA TIMBER (PT. SST)

Pembimbing

Ketua : Drs.H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Anggota : Drs. M. Kosasi Zen, M.Si

Tanggal Diuji : 27 Oktober 2011

Isi skripsi saya tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber keasliannya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Inderalaya, 27 Oktober 2011

Yang memberi pernyataan



David Rusli

NIM 01071001027

Motto :

- ♣ Hidup itu adalah target dan bagaimana kita mendapatkan target-target tersebut.
- ♣ Nikmati hidup ini dengan penuh warna tanpa warna-warna itu hidup akan terasa hambar dan kosong, samailah hidup ini.

KUPERSEMBAHKAN UNTUK :

- Papa dan Mama Tercinta
- Saudara - saudaraku
- dr. Selviana terkasih
- Teman - temanku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalmu'alaikum Wr Wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan laporan konsep dengan baik, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST)”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran serta dorongan moril yang baik langsung maupun tidak langsung sampai terselesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis. Akhirnya penulisnya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Oktober 2011

David Rusli

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST)*** sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Allah SWT, atas semua petunjuk, rahmat, ridho dan karunia yang telah diberikan selama ini.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof.H.Syamsurizal,A.K.,Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Mohamad Adam, ME Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis SE, MM Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Pembimbing Akademik.
6. Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A, Pembimbing I Skripsi.
7. Drs M. Kosasi Z, M.si, Pembimbing II Skripsi.
8. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Semua keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, inspirasi, dan doa. Terutama Buat Mama dan Papa; Terima kasih Ma, Pa untuk setiap doa yang selalu dan tak pernah berhenti diucapkan, dukungan, kerja keras dan keringat yang menetes, Tanpa kalian aku bukan apa-apa dan tak bisa seperti ini. Sesungguhnya Ridho ALLAH tergantung dari Ridho kalian.
10. Buat dr. Selviana, makasih telah banyak memberikan semangat selama jatuh bangun dalam mengerjakan penulisan skripsi ini, sehingga selesai juga tepat waktu.

11. Buat 'Mbk Ninil', Makasih banyak mbk atas semua bantuannya selama ini. Maaf kalo sering merepotkan, sering buat kesel dan banyak tanya
12. Buat kru Perpustakaan: 'Pak Tholib, Pak Rozak n Kak Okta; Makasih buat bantuan, dan support yang telah diberikan. Makasih juga untuk pinjaman buku-bukunya yang sangat bermanfaat. Maaf kalo selama ini sering telat balikin bukunya, hehe..
13. Buat semua teman-teman, adek tingkat, kk seperjuangan FE UNSRI yang turut memberi dukungan bagi penulis.
14. Buat BEM FE, yang telah memberikan ku pengalaman organisasi yang sangat mendalam selama aku menjadi anggota.
15. Buat IKAMMA, yang telah memberikan pelajaran mengenai kedisiplinan dan memberikan rasa kekeluargaan yang tinggi selama aku kuliah dan menjadi pengurus inti di dalam IKAMMA, IKAMMA always keep in my spirit.
16. Buat Mia, Nita, Ferdi, dan Ninda, yang turut memberikan dukungan bagi penulis baik pada saat penulisan skripsi ini maupun pada saat masa-masa kuliah, love you all, we likes big family (makso.com).
17. Buat Yeri yang turut memberi dukungan baik itu moral maupun material (klo ada.hehe XP) pada saat penulisan serta informasi-informasinya.
18. Buat Eja (Yai), Havis, Eja (Tengku), Eneng, K'iam, serta teman-teman lain yang gak bisa disebutin satu persatu terima kasih sudah banyak ngerepotin kalian selama kuliah dan penulisan ini, you're be best friend for me....
19. Buat anak-anak SDM terima kasih telah membantu penulisan ini dan memberikan segala info-info yang sangat penting dan berguna.
20. Buat Manajemen, Managemen harus tetap seperti keluarga...

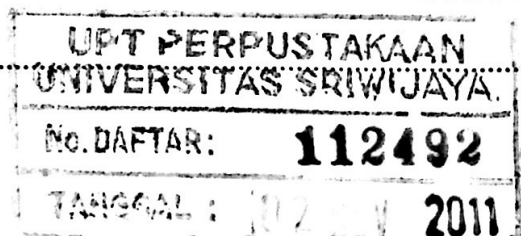
Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

David Rusli

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Ucapan Terima Kasih	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	x
Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
II.1 Landasan Teori	8
II.1.1 Motivasi	8
II.1.1.1 Pengertian Motivasi	8
II.1.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	8
II.1.1.3 Teori Motivasi	9
II.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
II.1.2 Kinerja Karyawan	13
II.1.2.1 Definisi dan Arti Pentingnya Kinerja	13
II.1.2.2 Aspek-Aspek Kinerja	13



II.1.2.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	14
II.1.2 Penelitian Terdahulu	16
II.1.3 Kerangka Konsetual	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
III.1 Perencanaan Penelitian	18
III.2 Populasi	18
III.3 Variabel Pengukuran dan Motivasi	18
III.4 Definisi Operasional Variabel	19
III.5 Instrumen Penelitian	22
III.5.1 Pengukuran Motivasi	22
III.5.2 Pengukuran Kinerja	23
III.6 Lokasi dan Waktu	23
III.7 Metode Analisis Data	24
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN	28
IV.1 Profil Perusahaan	28
IV.2 Tujuan, Visi dan Misi Perusahaan	29
IV.2.1 Tujuan Perusahaan	29
IV.2.2 Visi Perusahaan	29
IV.2.3 Misi Perusahaan	29
IV.3 Struktur Organisasi Perusahaan	30
IV.3.1 Pekerjaan di Dalam Perusahaan	30
IV.4 Jaminan Kerja	39
IV.5 Jumlah karyawan dibagian produksi	40

IV.6 Layout Produksi	41
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
V.1 Uji Akurasi Data	43
V.1.1 Uji Validitas	43
V.1.2 Uji Reliabilitas	46
V.2 Analisis Statistik Deskriptif	48
V.2.1 Analisis Deskriptif Non Variabel	48
V.2.1.1 Profil Responden	48
V.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Utama	50
V.2.2.1 Analisis Variabel Motivasi Kerja	52
V.2.2.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	67
V.2.2.2 Analisis Variabel Kinerja	68
V.2.2.2.1 Kesimpulan Uji Frekuensi Variabel Kinerja	76
V.3 Analisis Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST)	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
VI.1 Kesimpulan	81
VI.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) tahun 2008 -2011	2
Tabel 1.2 Jumlah kehadiran karyawan bulan januari dan february 2011	4
Tabel 4.1 Bagian dan Jumlah Karyawan	40
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Utama	44
Tabel 5.2 Uji Reabilitas	47
Tabel 5.3 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 5.4 Umur Responden	49
Tabel 5.6 Pendidikan Terakhir Responden	49
Tabel 5.7 Masa Kerja Responden	50
Tabel 5.8 Pendapatan Responden	50
Tabel 5.9 Hasil Dari Pertanyaan, Penghasilan yang diterima pada saat ini, dapat mencukupi kebutuhan saya dan keluarga saya	52
Tabel 5.10 Hasil Dari Pertanyaan, Bila mendapatkan bantuan uang kontrak rumah, maka bantuan tersebut sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan ketentuan instansi	53
Tabel 5.11 Hasil Dari Pertanyaan, Saya menerima kendaraan bantuan transport dari kantor tempat saya bekerja	54
Tabel 5.12 Hasil Dari Pertanyaan Pekerjaan saya bebas dari tekanan/ancaman dari atasan saya	55
Tabel 5.13 Hasil Dari Pertanyaan Adanya jaminan aasuransi kesehatan dan jamsostek bagi pegawai diraca cukup memadai dan bermanfaat	56
Tabel 5.14 Hasil Dari Pertanyaan Keamanan dalam melakukan pekerjaan saya terjamin	57
Tabel 5.15 Hasil Dari Pertanyaan Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan selalu siap memberikan bantuan	58
Tabel 5.16 Hasil Dari Pertanyaan Selama ini saya tidak mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja saya, sehingga saya dapat melaksanakan kerja dengan baik	59

Tabel 5.17 Hasil Dari Pertanyaan Hubungan saya secara kekeluargaan/hidup bermasyarakat sangat baik, sehingga tidak menghalangi/tidak membebani untuk melaksanakan tugas dengan baik	60
Tabel 5.18 Hasil Dari Pertanyaan Saya merasa ada ikatan kekeluargaan yang baik sesama pegawai	61
Tabel 5.19 Hasil Dari Pertanyaan Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan	62
Tabel 5.20 Hasil Dari Pertanyaan Saya melakukan tugas sesuai uraian jabatan yang ditetapkan instansi	63
Tabel 5.21 Hasil Dari Pertanyaan Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi telah memberi motivasi kerja karyawan	64
Tabel 5.22 Hasil Dari Pertanyaan Sebagai pegawai saya “menginginkan” dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	65
Tabel 5.23 Hasil Dari Pertanyaan Saya merasa sangat bahagia diberikan tugas dan tanggung jawab dari organisasi/instansi tersebut karena saya dapat menggunakan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan saya secara maksimal.	66
Tabel 5.24 Hasil Dari Pertanyaan Bila ada tugas lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya	67
Tabel 5.25 Hasil Dari Pertanyaan Pengamatan langsung dapat membuat nyaman karyawan	68
Tabel 5.26 Hasil Dari Pertanyaan Pengamatan langsung dapat membuat karyawan disiplin dalam bekerja	69
Tabel 5.27 Hasil Dari Pertanyaan Inspeksi dilakukan langsung oleh jajaran top manajemen	70
Tabel 5.28 Hasil Dari Pertanyaan Inspeksi teratur dapat meningkatkan kinerja karyawan	71
Tabel 5.28 Hasil Dari Pertanyaan Evaluasi kerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi	72
Tabel 5.29 Hasil Dari Pertanyaan Evaluasi kerja dapat mengurangi resiko kerja	73
Tabel 5.30 Hasil Dari Pertanyaan Tingkat keuntungan dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi terus menerus	74
Tabel 5.31 Hasil Dari Pertanyaan Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi terus menerus	75

Tabel 5.32 Hasil Dari Pertanyaan Karyawan terus bekerja sesuai prosedur	76
Tabel 5.33 Koefisien Korelasi dan Determinasi	77
Tabel 5.34 Hasil Uji F (F Test)	78
Tabel 5.35 Koefisien Regresi Linier Sederhana	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Teori Kebutuhan Maslow	9
Gambar 2 Istilah-istilah Ekspektansi dipandang dari sudut Perspektif Manajerial	11
Gambar 3 Kerangka Konseptual	17
Gambar 4 Struktur Organisasi Pabrik PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST)	38
Gambar 5 Layout Produksi PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST)	41

ABSTRAKSI

Motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja dari karyawan dapat menurunkan atau menaikkan tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang termotivasi akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga berdampak akan meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Sumatra Timber (PT. SST). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden yang diteliti merupakan populasi dari seluruh karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) bagian produksi yang berjumlah 30 orang responden dengan menggunakan metode populasi. Sebagai variabel independen yaitu motivasi sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji frekuensi dan uji regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil uji frekuensi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) di dapat rata-rata dari uji frekuensi variabel motivasi sebesar 51,3% dan rata-rata dari uji frekuensi kinerja karyawan sebesar 53,4%. Sedangkan hasil menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang positif dari motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan nilai regresi kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,493, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh bernilai positif atau searah dengan artian apabila nilai motivasi naik maka akan mempengaruhi nilai dari kinerja.

Keyword : motivasi, kinerja, analisis regresi linier sederhana



ABSTRACT

Work motivation is directly related to employee performance. Level of employee motivation can decrease or increase the level of performance of the employee. Employee who are motivated will try to provide the best for the company so the impact will enhance the performance of the employees of the company as a whole.

The research was conducted at PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST). This study aims to determine the effect of motivation on employee performance. The number of respondents who studied a population of all employees of PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) the production, amounting to 30 people using the population of respondents. As an independent variable while the dependent variables the motivation of the employee performance. The analysis used include test validity, test reliability, test frequency and test a simple linear regression.

Based on the frequency of test results from the influence of motivation on the performance of employees of PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) in the can the average of the variable frequency test of motivation for 51,3% and the average employee's performance of the test frequency of 53,4%. While the result using simple linear regression analysis showed a positive relationship of employee motivation on employee performance regression value of the compensation effect on job satisfaction which is equal to 0,493, this suggest that the influence is positive or if the value in line with the sence of motivation to go up it will affect the value of performance.

Keyword : motivation, performance of employees, simple linear regression

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan peranannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola faktor manusia (karyawan) yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.



PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) yang beroperasi di Sumatera Selatan tepatnya di Musi Banyuasin, Perusahaan ini sendiri berdiri pada tahun 1970. PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *plywood* yang memproduksi triplek. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan besar yang ada di Palembang. PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST) dapat bertahan pada saat krisis ekonomi tahun 1997/1998 tetapi tidak pada saat krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 2009. Pada tahun 2009 perusahaan ini melakukan perubahan yang sangat mengejutkan seluruh pihak. Pihak manajemen mengambil keputusan merubah seluruh karyawan tetap menjadi karyawan kontrak dan melakukan PHK bagi karyawan yang dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tindakan PHK yang dilakukan pada karyawan kontrak terus dilakukan terhadap lebih dari setengah karyawannya hingga sampai tahun 2011 hanya menyisakan 30 orang karyawan. Pengurangan jumlah karyawan ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1

**Jumlah karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST)
tahun 2008 -2011**

Tahun	Jumlah Karyawan
2008	800 Orang
2009	450 orang
2010	150 Orang
2011	30 Orang

Sumber : Personalia PT. Sukses Sumatera Timber (PT. SST)

Pada tahun 2009 pihak manajemen perusahaan melakukan pengurangan pada hampir setengah jumlah karyawan yang bekerja dari 800 orang menjadi 450 orang

karyawan dan terus melakukan PHK pada tahun 2010 menjadi 150 orang. Ini dinilai pihak manajemen perusahaan tidak cukup efisien dan efektif bagi keadaan perusahaan sekarang, lalu pihak manajemen melakukan tindakan PHK pada akhir tahun 2010 sehingga menjadi 30 orang karyawan.

Setelah melakukan PHK perusahaan mendapati penurunan motivasi pada karyawan yang tetap dipertahankan. Motivasi sendiri didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Ini berarti setiap tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di pengaruhi oleh motivasi dalam diri mereka masing-masing. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) sedang dalam kondisi yang kurang sehat diakibatkan selain kekurangan bahan baku juga menurunnya motivasi kerja dari karyawan. Setelah perusahaan melakukan PHK yang terakhir yakni pada bulan desember 2010 hingga menyisakan 30 orang, setiap karyawan yang masih bekerja di dalam perusahaan itu selalu absen bekerja dalam satu bulan itu tidak saja dilakukan oleh karyawan tetapi juga dilakukan oleh manajer personalia yang merangkap menjadi kepala pabrik dari PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST), ini dapat dilihat dari daftar absensi karyawan pada lampiran.

Pemilik PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) pernah mengeluarkan pernyataan “penyisaan karyawan ini sengaja oleh pihak manajemen sembari menunggu keadaan bahan baku dari perkebunannya kembali membaik dan melihat keadaan perekonomian dunia membaik kembali”. Seharusnya karyawan setelah

mendengar pernyataan ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sedangkan pada kenyataannya motivasi karyawan menurun yang diakibatkan karyawan merasa kesempatan karir mereka berkembang tidak jelas sampai kapan. Ini mungkin yang menyebabkan penurunan motivasi kerja dari karyawan. Karyawan jadi malas bekerja sehingga target yang diberikan perusahaan itu tidak tercapai dalam 2 bulan ini. Permasalahan lain yang terlihat yakni selain karyawan tidak memiliki kejelasan karir juga karyawan mengalami tingkat kejenuhan yang sangat tinggi ini disebabkan banyaknya karyawan yang masih dipekerjakan oleh perusahaan merupakan karyawan-karyawan yang telah bekerja lama di dalam perusahaan. Penurunan motivasi ini jelas saja berimbas pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Target yang diberikan kepada karyawan untuk berinovasi dalam mengatasi proses produk dan membuat produk tidak tercapai dalam dua bulan terakhir.

Untuk menunjukkan penurunan motivasi karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) ini penulis menyajikan data jumlah kehadiran karyawan 2 bulan terakhir yang tersaji pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Jumlah kehadiran karyawan bulan januari dan february 2011

No	Bulan	Absen	Izin	Sakit
1.	Januari	70	2	-
2.	Februari	51	8	-

Sumber : Personalia PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST)

Pada tabel 2 terlihat bahwa penurunan motivasi kerja karyawan di mulai pada awal tahun 2011, ini juga bertepatan setelah perusahaan melakukan PHK besar-besaran terhadap karyawan. Karyawan sering melakukan absen, berbeda dengan sebelum perusahaan melakukan PHK yang terakhir. Pada bulan januari saja ada 70

kali karyawan melakukan absen dan 2 kali izin. Sedangkan bulan febuari karyawan melakukan 51 kali absen dan 8 kali izin, memang lebih sedikit dibanding bulan januari tetapi menunjukkan penurunan motivasi yang dialami oleh karyawan. Penurunan motivasi ini yang dirasakan karyawan yang masih bekerja pada PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) yang dapat mengancam kinerja dari karyawan.

Ini menjadi masalah yang sangat besar di dalam perusahaan selain motivasi yang menurun, kinerja dari pegawai yang diharapkan dapat mempertahankan perusahaan hingga batas waktu tertentu. Kinerja sendiri Menurut (Maryoto, 2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan membarikan balas jasa kepada karyawan itu sendiri. Balas jasa ini juga telah dilakukan perusahaan dengan memberikan janji jika perusahaan membaik karyawan yang masih dipertahankan akan tetap dijadikan karyawan tetap apabila perusahaan akan di bangkitkan kembali. Tetapi ini tidak membangkitkan motivasi karyawan, motivasi karyawan tetap tanpa mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan perusahaan mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu karyawan, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1994 : 65) (dalam Wahyuningsih 2003) kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi

atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mendapatkan permasalahan yaitu penurunan motivasi yang mengganggu kinerja karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST). pada penelitian kali ini penulis akan meneliti mengenai penurunan motivasi karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST) yang mengakibatkan pengaruh yang besar pada kinerja karyawan perusahaan tersebut. Penulis akan meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. Sukses Sumatera Timber (PT.SST)” yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang masih bekerja.
2. Untuk memberi masukan terhadap perusahaan mengenai seberapa pentingnya menjaga motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan dengan memelihara motivasi karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk penelitian berikutnya dan mengembangkan teori-teori mengenai restrukturisasi yang ada. Hasil penelitian ditujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di dunia pendidikan terutama Universitas Sriwijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia
Widiasarana Indonesia
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri. Edisi 4*. Yogyakarta : Liberty.
- Dessler, Gary. *Human Resources Management*. 9th editon. Prentice Hall. Inc: New
Jersey
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.
Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Buku 2 Jilid Pertama. Jakarta : Salemba Empat
- Miner, J.B. 1992. *Industrial-Organizational psychology*. United States Of America :
Mcgraw-hill
- Puspowarsito, A.H. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*. Palembang : HUMANIORA
- Santoso, Singgih. 2006. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex
Media Komputindo
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE :
YKPN
- Srimulyo, Koko. 2005. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja
Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. *Skripsi*. Universitas Airlangga
- Suprihanto, John, dkk. 2003 *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi
Ilmu Ekonomi YKPN

- Supranto, J. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit unit penerbit dan percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Suprpto, 1990. *Dana Berputar Menumbuhkembangkan Usaha Ekonomi Produktif*. Semarang, majalah desa kita. CV. Reksa Utama
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Utomo, Nabawi. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Teknik Mitra Bersama Di Surakarta. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Wahyuningsih, Tri. 2003. "*Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan*"
Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 7 No.1 Juni 2003 : 44-55
- Wijaya, Toni. 2011. *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olah dan Interpretasi*. Yogyakarta : Cahaya Atma
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dan Manajemen*. Edisi 1, cetakan 1.
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zaunidin, Muhammad. 2001. *Materi Penyusunan Alat Ukur Prilaku*. Surabaya :
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

