

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS
MOBILINDO PERKASA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Weldi Arisanosa
NIM : 212017162**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS
MOBILINDO PERKASA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Weldi Arisanosa
NIM : 212017162**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Weldi Arisanosa
NIM : 212017162
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas
Mobilindo Perkasa Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 13 Februari 2021



Weldi Arisanosa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

Nama : Weldi Arisanosa
NIM : 212017162
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I



Dr. Hj Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN: 0216057001/673839

Pembimbing II



Sudarta Salman, S.E.,M.M
NIDN:0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN:0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*"Tiada kekayaan yang lebih utama daripada akal,
Tiada kepapaan yang lebih menyedihkan daripada kebodohan,
Dan tiada warisan yang lebih baik daripada pendidikan.*

(Ali Bin Abi Thalib)

"Cukuplah Allah menjadi penolong bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung."

(QS. Ali Imran : 173)

Terucap syukur kepadamu

Ya Allah...

Skripsi ini ku persembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan, mendukung dan memotivasiku*
- *Saudara-saudaraku*
- *Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan kepadaku*
- *Almamater kebanggaanku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Arman Sean dan Ibunda Nuraini tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Hj Maftuhah Nurrahmi,S.E,M.Si dan Bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan,

membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Kepada bapak Marzon dan ibu Misnawati S.Pd SD sebagai orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
9. Kepada saudara kandungku Marosi Yolanda dan Nosa Prananda yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.
10. Terima kasih untuk sahabat yang telah membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran dan semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, 13 Februari 2021

Weldi Arisanosa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN , KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data Yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Target dan Realisasi Penjualan.....	4
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	26
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel IV.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	40
Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	41
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	43
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV.8 Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.9 Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel IV.10 Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel IV.12 Uji f	53
Tabel IV.13 Uji t	54
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	22
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4: Regresi Linier Berganda, Uji f dan Uji t.

Lampiran 5: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6: f tabel dan t tabel

Lampiran: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Bebas Plagiat

Lampiran: Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran : Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran : Artikel Jurnal

ABSTRAK

Weldi Arisanosa / 212017162 / 2021 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis F, dan Koefisien Determinasi. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja atau Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 27,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Weldi Arisanosa / 212017162 / 2021 / The Effects of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there were any effects of work environment and work motivation on employee performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. The purpose of this study was to determine the effects of work environment and work motivation on employee performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. The variables in this study were employee performance, work environment and work motivation. This research used associative research. This study used a sample of 56 respondents. The sample method was stratified random sampling. The types of data in this study were primary and secondary data. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques, hypothesis F test, hypothesis T test, and the coefficient of determination. The results of the Multiple Linear Regression Analysis showed a positive effect of work environment and work motivation on employee performance. The results of Hypothesis F Test simultaneously showed a significant effect of work environment and work motivation on employee performance. Hypothesis t test results indicated that there was a significant effect of work environment or work motivation on employee performance. The results of the coefficient of determination showed that the work environment and work motivation contributed to changes in employee performance by 27.6%. The results showed that there was an effect of work environment and work motivation on employee performance.

Keywords: *Work environment, work motivation and employee performance.*



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dalam mencapai hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu kajian sumber daya manusia adalah kinerja.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. (Wibowo 2016:70). Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja para karyawan harus di perhatikan oleh perusahaan, kinerja merupakan cerminan bagi diri karyawan, karena baik dan buruknya

kinerja seorang karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi. (Kasmir 2016:189)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito dalam Ali Chaerudin dkk, 2020:524) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreiner dan Kinicki dalam Wibowo, 2016:322). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan pemicu bagi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

PT. Tunas Mobilindo Perkasa adalah sebuah showroom yang melayani penjualan dan service kendaraan yang merupakan anak perusahaan dari PT. Tunas Ridean Tbk. PT. Tunas Ridean Tbk adalah salah satu grup otomotif independen terbesar yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995. PT. Tunas Ridean Tbk mengoperasikan jaringan outlet perjalanan dan layanan purna jual merk otomotif ternama. Outlet-outlet tersebut yaitu salah satunya PT. Tunas Mobilindo Perkasa. Perusahaan ini dituntut tidak hanya memasarkan produk saja, tetapi melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran merk Daihatsu, seperti pusat perbengkelan dan penjualan. PT. Tunas Mobilindo Perkasa terletak di Jln. Kol. H. Burlian KM 8,5, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961.

Tabel I.1
Target(Unit) dan Realisasi Penjualan Mobil Daihatsu
PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2015	950 unit	750 unit	78,95%
2016	950 unit	799 unit	84,11%
2017	950 unit	854 unit	89,89%
2018	950 unit	870 unit	91,58%
2019	950 unit	899 unit	94,63%

Sumber : PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 2020

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan mobil Daihatsu pada PT.Tunas Mobilindo Perkasa dalam 5 tahun terakhir (2015-2019) belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan ini belum sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Kurangnya kompetensi atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja menyebabkan kinerjanya tidak tercapai. Ini menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan belum terlihat, karena masih banyak pekerjaan yang belum dapat memenuhi keinginan perusahaan contohnya seperti target penjualan perusahaan yang belum tercapai. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa disebabkan oleh faktor Lingkungan dan Motivasi kerja.

Hasil observasi pengawalan dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara kepada 4 orang karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa bisa dikatakan masih kurang baik, yaitu ditandai dengan tempat service kendaraan yang berada dekat dengan ruangan karyawan sehingga suara bising dari kegiatan service kendaraan terdengar sampai ke ruangan dan membuat karyawan merasa terganggu atas suara bising tersebut dan masih terdapat ruangan tempat karyawan bekerja yang masih minim akan pencahayaan disebabkan lampu yang telah redup dan tidak adanya jendela sehingga cahaya kurang maksimal dalam ruangan karyawan. Serta masih terdapat beberapa karyawan yang acuh dan tidak peduli antar sesama karyawan yang mengakibatkan kerja sama kurang baik dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dari karyawan dalam bekerja juga tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan

efisien. Motivasi kerja pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa juga masih rendah, seperti kurangnya interaksi pimpinan dalam memberikan dorongan atau masukan kepada karyawan dan kurangnya pemberian kesempatan kepada anggotanya untuk berpendapat atau anggotanya diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi. serta tidak ada pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih dalam melaksanakan tugas dengan sangat baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran terhadap praktek dan teori – teori yang didapatkan selama waktu perkuliahan dan menambah wawasan penulis mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Membantu perusahaan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian yang memiliki topik dan pembahsan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Chaerudin Ali, Rani Hartaningtyas Inta & Alicia Velma, 2020. *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak
- Hidayat Novita Cynthia, 2015. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries*, Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Imam Hairul Mohammad, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Isnaini Asiati, Diah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahPalembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Prihantoro, Agung 2015 *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Surjosuseno Daniel, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*, Fakultas Ekonomi Program Studi, Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

