

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT THAMRIN BROTHER SUDIRMAN PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA : IRENE SRIWIDA YANTHI**

**NIM : 21 2010 145**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2015**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT THAMRIN BROTHER SUDIRMAN PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada**  
**Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : IRENE SRIWIDA YANTHI**

**NIM : 21 2010 145**

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

**2015**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRENE SRIWIDA YANTHI

Nim : 21 2010 145

Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 2015

Penulis,

**IRENE SRIWIDA YANTHI**

Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Thamrin Brothers Sudirman  
Palembang  
Nama : Irene Sriwida Yanthi  
NIM : 21 2010 145  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal.....

Pembimbing



Amidi, S.E., M.Si  
NIP. 2101.21.92.025

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

  


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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Sesungguhnya ALLAH tidak akan merubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang merubah apa yang ada pada diri mereka".*

*(Surat Ar-Ra'd ayat 11)*

*Kupersembahkan kepada :*

- *Papa dan Mama yang kusayangi*
- *Saudara-saudaraku yang kusayangi*
- *Kakek dan Nenek ku yang kucintai*
- *Sepupu-sepupuku terkasih*
- *My special my PAPA Henri Pratama  
Mariansyah, SE my (M.P.P)*
- *Pembimbing skripsi*
- *Sahabat-sahabatku terkasih*
- *Almamaterku*

## **PRAKATA**

Alhamdulillahirobbil alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-nyah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tak terlupakan sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan dan kebodohan.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Papa (Baharuddin Abdullah) dan Mama (Nurbaiti HAN) yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada Bapak Amidi, S.E.,M.Si yang telah membimbing memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini, dan tak lupa juga penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak H. DR, M. Idris, S.E M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. DR. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik, terima kasih atas segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan selama kuliah.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan dan Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kakak dan Adik ku tersayang “Kak Hendra, Iqbal, Silvi dan Amalia” yang selalu memberikan semangat dan do’anya.
7. My Pap Benri Pratama M, S.E yang telah memberikan semangat dan dukungannya dari awal sampai akhir
8. Rekan-rekan Kampus Fakultas Ekonomi Ingrid, Anggi, Desi, Mona, Sri, mariadwi, Ana Pratiwi, Mbak Pipit, Uty, nurmalia, pujilestari, septi dan nama-nama yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terima kasih atas bantuan dan semangat yang telah sahabat berikan kepadaku.

Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan adalah milik penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, Amin ya robbal Alamin.

Palembang, 2014

Penulis

Irene Sriwida Yanthi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan.

Peranan Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil

kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi juga sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan dapat lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja,

kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Dalam kenyataannya karyawan. PT. Thamrin Brothers Sudirman tersebut masih kurang untuk termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sudirman. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, karena karyawan kurang termotivasi dalam bekerja seperti datang terlambat, bolos kerja yang berakibat terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Dan dapat dilihat dari penurunan kinerja para karyawan yang malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Sudirman.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Sudirman ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT .Thamrin Brothers Sudirman.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

### **b. Bagi Tempat Peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

**c. Bagi Almamater**

Sebagai informasi bagi penelitian sejenis serta dapat dijadikan sebagai referensi dan bacaan bagi mahasiswa-mahasiswa sebagai bahan acuan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Dobi Wibowo (2012). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Cabang Palembang. Dengan variable yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitiannya dari pengujian statistik untuk analisis regresi adalah  $Y=12478+0,221X_1 +0,298X_2$  nilai koefisien regresi sebesar  $0,221X_1$  ;  $0,298X_2$  dan konstanta sebesar  $12,487$  hasil analisis uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $1,947 > t_{tabel}$  yaitu  $1,717$  untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perum perumnas cabang Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Barata (2004). Rumusan Masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Palembang. Dengan dua variabel yang digunakan yaitu Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitiannya dari pengujian statistik untuk analisis regresi adalah  $Y = 0,425 + 0,20X$  nilai koefisien regresi sebesar  $0,20X$  dan konstanta sebesar  $0,425$  hasil analisis uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $0,9444 > t_{tabel}$  yaitu

2,553. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Motivasi**

#### **a) Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006 : 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Veithzal Rivai (2011 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Malayu S.P Hasibuan (2007 : 37) motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

#### **b) Teori Motivasi**

Terdapat banyak pembahasan mengenai motivasi. Menurut Veithzal Rivai (2011 : 458) menyatakan bahwa disini dikemukakan tiga pendapat mengenai landasan motivasi. Tindakan atau tingkah laku suatu organisasi pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan paling mendesak. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin.

Nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia umumnya.

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi terpenuhi muncul lagi kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

**c) Fungsi Motivasi**

Menurut Notoatmodjo (2007), motivasi mempunyai 3 (tiga) fungsi yaitu :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian

**d) Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi perusahaan yang diberikan berbeda-beda tergantung dari bentuk usaha dan bergerak di bidang apa perusahaan tersebut, menurut Heidjrachman Ranupandojo dan saud Husnan.

**e) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sondang P. Siagian (2006:294) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Upah atau gaji merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan psikologis keterjaminan dan egoistik.
- 2) Keterjaminan pekerjaan karena ancaman dari perubahan teknologi, keinginan ingin sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan dan serikat buruh.
- 3) Teman-teman sekerja yang menyenangkan, keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial untuk berteman dan diterima. Manajemen dapat membantu proses itu dengan program pekerjaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara berhati-hati, penyediaan sarana sosialisasi melalui periode istirahat dan program rekreasi.
- 4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, keinginan itu berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistis dan dapat dipengaruhi oleh manajemen melalui pujian lisan atau pekerjaan yang unggul, imbalan berupa uang-uang untuk saran-saran dan pengakuan umum melalui pemberian hadiah, pemberian dalam surat kabar karyawan.
- 5) Pekerjaan yang berarti keinginan itu berasal baik dari kebutuhan akan penghargaan maupun dorongan kearah perwujudan diri dari prestasi.

**f) Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:16) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Untuk mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Untuk mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Untuk meningkatkan sarana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 8) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan. terhadap tugasnya.
- 9) Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.
- 10) Bahan baku.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:124). Didalam suatu institusi atau organisasi keberhasilan ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, fasilitas kerja. Dari kedua faktor tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada fasilitas kerja. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut di ukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011-604) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode

waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2007:65) kinerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka kontribusi kepada organisasi yang antar lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

#### **b. Tujuan Kinerja**

Menurut Wibowo (2007:65) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- 2) Pemberian imbalan sebagai resensi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan pemberian insentif.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- 4) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 5) Untuk menjaga tingkat kerja.
- 6) Meningkatkan etos kerja.

#### **c. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah penilaian yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kualitas dan kinerja karyawan, namun menurut Wibowo (2007:87) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Untuk memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan konsumen telah dipenuhi.

- 2) Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan pertandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 5) Memperhitungkan penggunaan sumber daya.

**1) Menurut Wibowo (2007:77) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut :**

- a) Tujuan, maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b) Standar merupakan salah satu ukuran apakah dapat dicapai karena standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Kompetensi, maksudnya persyaratan utama dalam kinerja kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- e) Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- f) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

- g) Peluang, maksudnya bahwa pekrjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya.

## **2) Sarana Kinerja**

Sarana kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.

Pecapaian produktivitas karyawan yang diinginkan perusahaan atau instansi oleh kegiatan-kegiatan tersebut menurut Wibowo. M.phill (2007:7) adalah sebagai berikut :

- a) Pengadaan tenaga kerja.
- b) Pengembangan karyawan.
- c) Kompensasi/ pemberian balas jasa.
- d) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- e) Pengadaan tenaga kerja.
- f) Pengembangan karyawan.

## **3) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Robert L Marbis dan Jhon H. Jakson dalam Khaerul Vinem (2010.189), faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a) Kemampuan.
- b) Motivasi.
- c) Tujuan.

- d) Dukungan yang diterima.
- e) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- f) Hubungan mereka dengan organisasi.

#### **4) Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Veithzal Rivai (2011:551-552), ada beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - (1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - (2) Promosi, kenaikan jabatan.
  - (3) Training atau latihan.
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
- g) Meningkatkan etos kerja.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

Adakah pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Sudirman.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008) jenis penelitian ini jika dilihat dari tingkat eksplanasi terdiri dari tiga jenis yaitu :

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan beberapa sampel atau variabel lainnya.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2008). Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu, variabel X (Motivasi kerja) dan Y (kinerja).

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Thamrin Brothers Sudirman yang beralamat di Jl Jend. Sudirman No. 300-303 Palembang 30121 Telp. (0711) 312383, 317090.

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1**  
**Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator**

Variabel	Definisi variable	Indikator
Motivasi Kerja	Keadaan dalam pribadi karyawan di PT. Thamrin Brothers Sudirman yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatgunaan mencapai tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Bonus</li> </ul>
Kinerja Karyawan	Segala sesuatu yang berpengaruh beberapa banyak karyawan yang memberikan kontribusi pada PT. Thamrin Brothers Sudirman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan</li> <li>• Standar</li> </ul>

Sumber : Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2014

## D. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:172) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam peneliti ini adalah karyawan yang berjumlah 34 orang PT Thamrin Brothers Sudirman.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 :173) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Thamrin Brother Lemabang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

#### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Muhammad Teguh (2005 :121) data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya (sumber asli), baik baik berupa dat kualitatif maupun data kuantitatif.
2. Data skunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangnya, baik berupa data kuantitatif maupun data kuantitatif.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Husein Umar (2007 : 167) terdiri dari :

1. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

2. Survey adalah metode pengumpulan data dengan mengumpulkan instrument untuk meminta tanggapan dan merespon terhadap sampel.
3. Wawancara adalah dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data.
4. Kuisisioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden.
5. Dokumen adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang berada di perusahaan dan memiliki relevansi dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan dokumentasi yang diperlukan dari perusahaan.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis data**

Analisis data menurut Muhammad Teguh (2005 : 118) terdiri dari :

- a. Analisis kualitatif serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal.
- b. Analisis kuantitatif adalah data statistic berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert, sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikualitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

## **2. Teknik Analisis**

### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk menganalisis data yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linier sederhana, yaitu : didasarkan pada hubungan fungsional atau pun salah satu variabel independent dengan suatu variabel dependent, menurut Sugiyono (2004 : 204) analisis ini digunakan untuk melihat

pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), persamaan regresinya dapat ditulis dalam bentuk :

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X = Motivasi Kerja

e = Gangguan (error)

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

## b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t.

### 1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

Ha : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Borthers Palembang.

2) Menentukan  $t_{tabel}$ 

Menentukan dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan 10% dan derajat kesalahan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Harga  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$t_{tabel} \rightarrow \frac{d}{2} : df (n - 2)$$

Kriteria pengujian yaitu :

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Menentukan uji  $t_{hitung}$ 

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{1-r^2}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

## 4) Menarik kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

**Tabel 2**  
**Jadwal Penelitian**

Keterangan	Sept				Oktober				Nop				Des				Jan				Feb		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Survei pendahuluan	■	■	■																				
Laporan survei pendahuluan				■	■	■																	
Proposal					■	■	■	■															
Seminar proposal									■														
Revisi seminar										■	■												
Pengambilan data										■	■	■											
Pengolahan data analisis											■	■	■	■									
Hasil penelitian														■	■	■	■	■					
Pengandaan penelitian															■	■	■	■					
Ujian Komperehensif																			■				
Perbaikan skripsi																				■			

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers Sudirman**

PT. Thamrin Brothers atau lebih dikenal dengan sebutan Thamrin Brothers motor, didirikan pada tanggal 03 Maret 2003, diresmikan operasionalnya pada tanggal 05 Maret 2003, yang beralamat di Jln. R.E. Martadinata No. 8 C-D Rt.14 3ilir-ilir Timur II Palembang. Thamrin Brothers motor merupakan perusahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas), bergerak dibidang perdagangan otomotif khususnya kendaraan roda dua, Thamrin Brothers motor didirikan dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pemakai produk Yamaha yang sudah dikenal luas masyarakat umum.

Thamrin Brothers motor merupakan salah satu dari sekian banyak dealer motor Yamaha yang ada di Palembang, dalam usaha untuk pengembangan perusahaan menjadi dealer Yamaha terbaik Thamrin Brothers motor selalu berusaha berorientasi kepada kepuasan pelanggan cepat dan selalu berusaha menyentuh hati pelanggan sesuai dengan moto dari Yamaha "*Touching Your Heart*".

PT. Thamrin Brothers Sudirman dalam meningkatkan usahanya memiliki Visi dan Misi yaitu :

**VISI**

Menjadi perusahaan pembiayaan yang terkemuka di Indonesia dengan menciptakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh customer.

**MISI**

Memberikan kemudahan fasilitas kredit kendaraan bermotor yang terjangkau dan dapat diandalkan melalui kerja sama yang saling menguntungkan serta berkesinambungan dengan mitra bisnis dan melalui pengelolaan bisnis yang prima.

**2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Sebagaimana layaknya perusahaan lain, PT. Thamrin Brothers Sudirman juga memiliki struktur organisasi. Struktur ini menunjukkan hubungan antara karyawan dalam hal pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing staf dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Guna memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggolong-golongkan dan mengatur berbagai kegiatan perusahaan, baik dari segi pembagian tugas maupun dalam pelimpahan wewenangnya, dengan demikian masing-masing kegiatan dapat diarahkan secara teratur menurut garis wewenangnya yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Dalam suatu perusahaan, pimpinan perusahaan adalah orang yang memegang kendali dan bertanggung jawab terhadap jalannya roda perusahaan, namun itu semua tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dan kerjasama dengan para pekerja. Dalam hal ini berarti dalam suatu perusahaan terdapat dua pihak yang saling berkepentingan, yaitu pimpinan dan tenaga pelaksanaan. Dengan kata lain, dalam suatu perusahaan ada jenjang jabatan pada posisi masing-masing baik tugas maupun tanggung jawab. Oleh sebab itu sangatlah diperlukan suatu pembagian tugas serta pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan kegiatannya.

Masalah pembagian tugas dan pendelegasian wewenang dalam suatu perusahaan hendaknya disesuaikan dengan apa yang terdapat dalam struktur organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu pimpinan perusahaan hendaknya memiliki kesadaran penuh untuk melaksanakan pembagian tugas sebagaimana mestinya dan pendelegasian wewenang secara baik kepada bawahan yang benar-benar dapat dipercaya dan memiliki kemampuan untuk mengemban tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Bentuk struktur organisasi sangat penting dalam perusahaan, karena bentuk struktur organisasi yang jelas akan memberikan gambaran yang lebih sempurna dalam menentukan setiap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki pada bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan bagian-bagian posisis dalam suatu perusahaan. Suatu struktur organisasi menguraikan pembagian-pembagian aktifitas kegiatan. Struktur organisasi ini menunjukkan struktur wewenang serta memperlihatkan laporannya.

Struktur organisasi merupakan suatu pedoman untuk melaksanakan tugas masing-masing bagian. Dengan adanya struktur organisasi ini maka para anggota organisasi ini dapat mengetahui tugas dan kedudukan masing-masing. Jadi struktur organisasi merupakan pengerahan sumber-sumber utama penyusunan orang-orang kedalam suatu pola yang teratur, mengendalikan prilaku, menyalurkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efisien.

Adapun struktur organisasi PT. Thamrin Brothers Sudirman dalam melaksanakan kegiatan perusahaannya.

Pembagian tugas pada PT. Thamrin Brothers Sudirman berdasarkan struktur organisasi, yaitu :

a. Kepala Cabang

Kepala cabang bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan. Wewenangnya adalah menentukan dan memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan, adapun tugas dari kepala cabang adalah :

- 1) Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala bagian atau fungsi.
- 2) Menyelenggarakan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.

**b. Sales Counter**

Tugas dan Tanggung Jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Melayani konsumen yang datang langsung (walk-in) ke dealer standar layanan Sales Counter Yamaha.
- 2) Menjelaskan produk-produk Yamaha dan menginformasikan harga tunai/kredit secara transparan kepada konsumen.
- 3) Membantu mengisi data konsumen dan melengkapi data yang diperlukan dalam proses penjualan.
- 4) Mengantar konsumen memilih produk Yamaha.
- 5) Mencatat data konsumen dan mem-follow up potensial konsumen yang tercatat dalam buku tamu.
- 6) Menangani keluhan konsumen sesuai dengan standar Yamaha dan apabila keluhan tidak dapat diselesaikan sendiri diteruskan kepada Koordinator Sales atau Kepala Cabang.
- 7) Melayani pertanyaan konsumen yang masuk melalui telepon.

**c. Administrasi**

Tugas dan Tanggung Jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengatur rencana pengaturan unit kendaraan.
- 2) Memeriksa pembayaran penjualan unit kendaraan baik secara tunai maupun kredit ke bagian keuangan.
- 3) Memeriksa kelengkapan unit yang akan dikirim.
- 4) Menerima dan mengecek kelengkapan berkas-berkas kredit.
- 5) Membuat laporan *stock* kedatangan unit kendaraan.

d. Bendahara

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Bertanggung jawab kepada manager.
- 2) Membukukan semua transaksi keuangan perusahaan, baik transaksi masuk maupun keluar.
- 3) Membuat laporan keuangan dalam bentuk neraca setiap bulan.
- 4) Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan.
- 5) Bertugas untuk membuat Laporan Rugi-Laba perusahaan

e. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menjadi perantara bagi kepala cabang dan pihak lain yang ingin berhubungan dengan kepala cabang.
- 2) Menyusun jadwal, seperti jadwal *breafing* dan sebagainya.
- 3) Menangani administrasi seperti surat menyurat, pembuatan laporan, dan sebagainya.
- 4) Menerima telepon untuk kepala cabang dan menerima tamu.

f. *Supervisor*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Memantau dan meningkatkan penjualan produk motor
- 2) Memeriksa hasil laporan penjualan
- 3) Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

g. *Security*

Tugas dan tanggung jawab *security* (satpam) adalah menjaga keamanan dan ketertiban perusahaan.

h. *Office Boy*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menjaga kebersihan lingkungan perusahaan.
- 2) Membantu melancarkan aktivitas perusahaan.

i. *Supir*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengirim sepeda motor ke konsumen atau instansi dengan membawa kembali surat jalan yang telah ditandai atau di cap oleh konsumen atau instansi yang menerimanya untuk diberikan kepada sales koordinator.
- 2) Mengantar staf yang memerlukan untuk kepentingan perusahaan dan menjaga kendaraan dan kelengkapan dengan sebaik-baiknya.

j. *Sales Koordinator*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengontrol penjualan.
- 2) Menyusun dan membuat laporan penjualan.
- 3) Menentukan metode-metode pendistribusian dan kebijakan penjualan.
- 4) Mengusahakan terpenuhinya produk yang diinginkan pelanggan.

- 5) Menyusun strategi dan memotivasi para sales untuk menjual motor sesuai target.

k. Sales

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menyusun target penjualan bersama sales coordinator.
- 2) Membuat analisis area penjualan dan memberikan penekanan kepada calon pembeli potensial.
- 3) Membuat rencana kunjungan, baik secara langsung maupun via telfon.
- 4) Menjalankan proses penjualan secara sitematis.
- 5) Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai kebutuhan pelanggan.
- 6) Membuat laporan kunjungan setiap hari.

**B. Karakteristik Responden**

Thamrin Brothers Sudirman merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis motor merk Yamaha yang memiliki 34 karyawan dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel IV. I**  
**Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	27	79,4%
2	Perempuan	7	20,6%
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Thamrin Brothers Sudirman, 2014

Tabel IV.I memperlihatkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi pada PT. Thamrin Brothers, hal ini wajar karena divisi ini merupakan penjualan motor, karyawan perempuan hanya ditempatkan pada bagian kantor.

**Tabel IV. 2**  
**Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers**  
**Berdasarkan Lamanya Bekerja**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 2 tahun	8	23,5%
2	2-5 tahun	16	47,1%
3	> 5 tahun	10	29,4%
	<b>Total</b>	<b>34</b>	

Sumber : Thamrin Brothers Sudirman, 2014

Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 2-5 tahun sebanyak 47,1 % dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 29,4%, hal ini karena Thamrin Brothers merupakan perusahaan yang sudah cukup lama berdiri, selebihnya merupakan karyawan pindahan dari cabang yang lain.

**Tabel IV. 3**  
**Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	S1	5	14,7%
2	D3	3	8,8%
3	SMA/SMK	26	76,5%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Thamrin Brothers Sudirman, 2014

Tabel IV.2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Thamrin Brothers mempunyai tingkat pendidikan terbanyak SMA/SMK yaitu sebanyak 76,5%, yang berpendidikan D3 8,8%, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 14,7%, divisi ini banyak menggunakan tenaga kerja SMA/SMK hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan kegiatan promosi dan penjualan yang langsung ke bagian lapangan, jadi tingkat pendidikan yang diperlukan cukup SMA/SMK yang mempunyai keterampilan dalam bersosialisasi sedangkan tingkat pendidikan S1 dan D3 lebih difokuskan pada bagian kantor.

#### 1. Indikator Motivasi

**Tabel IV. 4**  
**Gaji Yang Karyawan Dapatkan Dalam Sebulan Layak**  
**Karena Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	11,8%
Setuju	21	61,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	9	26,5%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.4 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 11,8%, yang menjawab setuju 61,8%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 26,5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi gaji yang karyawan dapat dalam sebulan layak karena dapat memenuhi kebutuhan sebulan.

**Tabel IV. 5**  
**Gaji yang Diterima Karyawan Sesuai dengan**  
**Peraturan Pemerintah**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	7	20,6%
Setuju	17	50,0%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	9	26.5%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.5 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 20,7%, yang menjawab setuju 50,0%, yang menjawab tidak setuju 2,9%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 26,5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah.

**Tabel IV. 6**  
**Perusahaan Memberikan Asuransi Kesehatan**  
**Kepada Karyawan**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	20	58,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.6 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,5%, yang menjawab setuju 58,8%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 17,6% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.

**Tabel IV. 7**  
**Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan**  
**yang Berprestasi**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	21	61,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.7 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,5%, yang menjawab setuju 61,8%, yang menjawab tidak setuju 2,9%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 11,8% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

**Tabel IV. 8**  
**Setiap Karyawan Bekerja Sesuai dengan Tujuan Perusahaan**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	6	17,6%
Setuju	20	58,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.8 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 17,6%, yang menjawab setuju 58,8%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 23,5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

**Tabel IV. 9**  
**Setiap Karyawan Harus Mampu Meningkatkan**  
**Hasil Atau Keuntungan Perusahaan**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	18	52,9%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.9 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,5%, yang menjawab setuju 52,9%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 23,5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi setiap karyawan harus mampu meningkatkan hasil atau keuntungan perusahaan.

**Tabel IV. 10**  
**Setiap Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Standar**  
**Operasional Karyawan**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	1	2,9%
Setuju	25	73,5%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.10 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,9%, yang menjawab setuju 73,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 23,5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional karyawan.

**Tabel IV. 11**  
**Setiap Karyawan Mampu Meningkatkan**  
**Mutu Dan Standar Nilai Perusahaan**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	23	67,6%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2014

Tabel IV.11 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14,7%, yang menjawab setuju 67,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 17,6% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini, jadi setiap karyawan mampu meningkatkan mutu dan standar nilai perusahaan.

### C. Analisis Regresi Berganda

**Tabel IV. 12**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,413	3,541		1,246	.222
	Motivasi (X)	.311	.138	.352	2,248	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$t_{\text{tabel}} : 2,040$

$F_{\text{tabel}} : 3,304$

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 20.0**

Hasil uji regresi pada variabel motivasi (X), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,413 + 0,311X$$

Dari persamaan di atas dapat di lihat bahwa koefisien variabel Motivasi (X) bertanda positif, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari motivasi yang menyebabkan peningkatan kinerja. Yang berarti jika terjadi perubahan variable motivasi, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,311 kali dari perubahan motivasi tersebut.

### 3. Uji F ( Uji Bersama-sama)

Untuk menguji variabel-variabel motivasi dari kuisioner terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji F (Uji Silmutan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.084	2	12.042	5.116	.012 <sup>b</sup>
	Residual	72.974	31	2.354		
	Total	97.059	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS Ver. 20.0

Berdasarkan tabel anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (5,116) Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% dengan menyebut (n-k-1) dan pembilang (k=3) adalah sebesar  $\pm 3,305$ .

Pada penelitian ini  $F_{hitung} (5,116) \geq F_{tabel} (3,305)$ , berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi secara silmultan terhadap kinerja Karyawan (Y), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian berarti secara silmutan hipotesis terbukti.

#### 4. Uji t ( parsial )

Untuk menguji variabel-variabel motivasi dari kuisisioner terhadap kinerja secara satu-satu dengan menggunakan uji t.

**Tabel IV. 14**  
**Hasil Uji t ( parsial)**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.413	3.541		1.246	.222
	Motivasi (X)	.311	.138	.352	2.248	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 20.0

Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% dan  $df(n-2) = (34-2) = 32$

a. Pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di coefisient di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2, 248, hal ini berarti  $t_{hitung} (2,248) > t_{tabel} (2,040)$ , berarti bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## 5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Thamrin Brother Lemabang Palembang.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 diperoleh persamaan regresi berganda yaitu  $= 4,413 + 0,423X_1 + 0,311X_2$  yang menyatakan bahwa apabila variabel Motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,311 satuan atau 31,1%

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut:

a. Gaji yang karyawan dapatkan dalam sebulan layak karena dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Dengan gaji yang karyawan dapatkan dalam sebulan layak karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan jadi termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja agar dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

b. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah

Dengan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah, perusahaan sudah mematuhi dengan baik aturan pemerintah dan karyawan juga akan merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dan bisa bekerja lebih baik lagi.

c. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan

Dengan perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan, karyawan akan merasa aman dan tenang dalam bekerja menjalankan peran nya di perusahaan maupun sebagai pencari nafkah untuk keluarga nya dengan demikian karyawan dapat lebih memusatkan perhatian pada upaya mengsucceskan tujuan perusahaan.

d. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja akan diberikan penghargaan baik berupa uang maupun promosi jabatan. Hal ini dapat memacu karyawan yang lain untuk dapat lebih giat bekerja dan memacu prestasi sehingga memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brother Lemabang Palembang.

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Adalah sebesar 5,116 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% dengan menyebut  $(n-k-1) = (34-2-1)$  dan pembilang ( $k=3$ ) adalah sebesar  $\pm 3,305$ .

Pada penelitian ini  $F_{hitung} (5,116) \geq F_{tabel} (3,305)$ , berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian berarti secara silmutan hipotesis terbukti.

Hal ini dapat dijelaskan melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Setiap karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan

Karyawan bekerja dengan baik dan diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya.

b. Setiap karyawan harus mampu meningkatkan hasil perusahaan

Dalam pekerjaannya karyawan harus produktif sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

c. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar oprasional

perusahaan dalam melakukan aktifitas pekerjaan karyawan harus mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan peraturan itu terangkum dalam standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga duharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.

d. Setiap karyawan mampu meningkatkan mutu dan standar perusahaan

Dalam hal melakukan aktifitas kegiatan kerja karyawan harus tau apa dan bagaimana standar operasional perusahaan, sehingga kualitas kerja dan kinerja akan meningkat dan profit yang akan diterima perusahaan pun akan semakin meningkat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ( $X_1$ ) Disiplin dan ( $X_2$ ) Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan  $Y = 4,413 + 0,423 X_1 + 0,311 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (5,116) \geq F_{tabel} (3,305)$ , maka ada pengaruh yang signifikan pada variabel ( $X_1$ ) Disiplin dan ( $X_2$ ) Motivasi Kerja terhadap ( $Y$ ) Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

Secara parsial disimpulkan bahwa variabel ( $X_1$ ) disiplin dan ( $X_2$ ) motivasi kerja terhadap ( $Y$ ) kinerja karyawan berpengaruh yang signifikan terhadap ( $Y$ ) Kinerja karyawan. Untuk variabel ( $X_1$ ) dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 2,481 hal ini berarti  $t_{hitung} (2,481) > t_{tabel} 2,040$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh antara Disiplin ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) kinerja karyawan. (Hipotesis terbukti)

Untuk variabel ( $X_2$ ) dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 2,248 hal ini berarti  $t_{hitung} (2,248) > t_{tabel} 2,040$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) kinerja karyawan. (Hipotesis terbukti)

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Thamrin Brother Lemabang Palembang untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, tidak hanya sebatas kelengkapan fasilitas yang ada di perusahaan, tetapi juga hubungan yang baik dan menyenangkan antara sesama karyawan dan pimpinan.

Pimpinan PT. Thamrin Brother Lemabang Palembang perlu menerapkan peraturan yang jelas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sanksi-sanksi yang jelas dan tegas yang berupa teguran, apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. surat peringatan, agar kinerja kerja karyawan dapat meningkat guna melaksanakan kegiatan perusahaan. Pimpinana seharusnya melakukan pengawasan terhadap karyawan yang kerja pada perusahaan. Sehingga kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dobi Wibowo, 2012 *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perum perumnas cabang Palembang*, F-E.UMP, skripsi tidak dipublikasikan.
- Edi Sutrisno 2009 *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kesatu presada media group Jakarta
- M. Iqbal hasan. 2010 *Pokok-pokok materi statistic 2 (statistic inferensik)*. Edisi Kedua PT Bumi Aksara Jakarta
- Malayu S.P Hasbuan. 2008 *Manajemen sumber daya manusia* Edisi Revisi PT Bumi Aksara Jakarta
- Muhammad Teguh (2005:121) *Metedologi penelitian ekonomi (teori aplikasi)*. PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- T Hani Handoko. 2003 *Manajemen Yogyakarta* Edisi Kedua BPFE
- Veithzal Rivai. 2003 *Majemen sumber daya manusia untuk perusahaan* Edisi 2 Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo M Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi 1 Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : IRENE SRIWIDA YANTHI	PEMBIMBING : AMIDI, S.E., M.SI
NIM : 212010145	KETUA :
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS SUDIRMAN	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		<i>blt</i>			
2					
3		<i>ke</i>			
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					



**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



*Nurrahmi*

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.umpalembang.ac.id

Email : febump@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Hari / Tanggal : Selasa / 11 Agustus 2015  
Waktu : 13.00 – 17.00 WIB  
Nama : Irene Sriwida Yanthi  
NIM : 21 2010 145  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER SUDIRMAN PALEMBANG**

**TELAH DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI  
DAN DIPERKENAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi, S.E., M.Si	Pembimbing		
2	Drs. H. Rosyadi, MM	Ketua Penguji		
3	Hj. Choiryah, S.E., M.Si	Penguji I		
4	Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si	Penguji II		

Palembang, – Agustus 2015  
Mengetahui  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

452/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : IRENE SRIWIDA YANTHI  
NIM : 212010145  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (7) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 28 Juli 2015  
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Anton M.H.I.



# DAFTAR NILAI

NAMA : IRENE SRIWIDA YANTHI  
NIM : 212010145

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AN-NAS	60	10	10	80
2	AL-FALAQ	60	10	10	80
3	AL-IKHLAS	60	10	10	80
4	AL-LAHAB	60	10	10	80
5	AL-KAFIRUN	60	10	10	80
6	AL-KAUTSAR	60	10	10	80
7	AL-ASHR	60	10	10	80

PT. THAMRIN BROTHERS  
Jl. Jend. Sudirman No. 300-303 Palembang 30121

---

Palembang, 2014

Kepada Yth.  
Ketua Universitas Muhammadiyah  
di –  
Palembang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pimpinan PT. Thamrin Brothers Sudirman Palembang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : IRENE SRIWIDA YANTHI  
NIM : 212010145  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Sudirman Palembang

Telah selesai mengadakan pengambilan data dan penelitian materi tersebut di atas di PT. Thamrin Brothers Sudirman Palembang.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pimpinan,

  
  
**Yusup Saputra, SE**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI  
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jend. A. Yani 13, Ulu Palembang  
Telp. (0711) 510842

This is to certify that

**TEST OF ENGLISH ABILITY**

DOB: Palembang, September 9th, 1991 / times taken: +2

Has already taken Test of English Ability administered by

"Laboratorium Bahasa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang".

The test was held on December 13th, 2014. The estimated test score is shown in the following table.

Score	Section 1	Section 2	Section 3	Total Score
	Listening Comprehension	Structure & Written Expression	Reading Comprehension	
Converted Score	42	39	41	406

Palembang, December 16th, 2014 B

NBM/NIDN/854917/0001056201  
Dean

No. 211/LAB-BHS/FKIP-UMP/XII/2014