

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN
BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

Nama : FIRDAUS

NIM : 212012271.K

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN
BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



OLEH :

Nama : FIRDAUS

NIM : 212012271.K

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FIRDAUS

Nim : 21 2012 271

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, Februari 2017



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai
Palembang

Nama : Firdaus

Nim : 212012271.K

Fakultas : Ekonomi


Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal Maret 2017

Pembimbing



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.

NIDN : 0213106902/790.437

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

NIDN : 0216057001/679.839



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT karena berkat rahmat dan hidayah-nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan kewajiban bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang”**.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan didalam penulisan skripsi ini. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki.

Dalam Kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Diah Isnaini, S.E, M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang yang telah menyediakan data yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tua, yang selalu setia memberikan semangat dan dukungan dari awal sampai akhir.
8. Seseorang yang kelak akan menemani hidupku dalam suka dan duka.
9. Rekan-rekan seangkatan yang tidak bisa diucapkan satu persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dan bagi kita semua.
Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Februari 2017

Penulis

FIRDAUS

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN DEPAN/COVER | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI | viii |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xi |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Penelitian Sebelumnya | 8 |
| B. Landasan Teori | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2. Motivasi Kerja | 16 |
| 3. Lingkungan Kerja | 23 |
| C. Hipotesis | 28 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 29 |
| B. Lokasi Penelitian | 29 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 30 |
| D. Populasi dan Sampel | 31 |
| E. Data yang Diperlukan | 31 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 33 |
| 1. Analisis Data | 33 |
| 1) Uji Instrumen | 34 |
| a) Uji Validitas | 34 |
| b) Uji Reabilitas | 36 |
| 2. Teknik Analisis | |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda | 38 |
| b. Uji Hipotesis | 39 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| | 1) Uji F (Secara Simultan) | 39 |
| | 2) Uji t (Secara Parsial) | 40 |
| | 3) Kesimpulan | 41 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Hasil Penelitian | 42 |
| | B. Pembahasan Hasil Penelitian | 76 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 78 |
| | B. Saran | 79 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| | LAMPIRAN | 81 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-----------------|---|
| Tabel III. 1 | Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian 30 |
| Tabel III. 2 | Validitas Variabel Motivasi Kerja 35 |
| Tabel III. 3 | Validitas Variabel Lingkungan Kerja 35 |
| Tabel III. 4 | Validitas Variabel Kinerja Karyawan 36 |
| Tabel III. 5 | Reabilitas Variabel Motivasi Kerja 37 |
| Tabel III. 6 | Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja 37 |
| Tabel III. 7 | Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan 38 |
| Tabel IV. 1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49 |
| Tabel IV. 2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 50 |
| Tabel IV. 3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 51 |
| Tabel IV. 4 - 9 | Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 52 |
| Tabel IV.10-15 | Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 59 |
| Tabel IV.16-21 | Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 65 |
| Tabel IV. 22 | Hasil Uji Regresi Berganda 71 |

| | | |
|--------------|---------------------------------------|----|
| Tabel IV. 23 | Hasil Uji F (Secara Simultan) | 73 |
| Tabel IV. 24 | Hasil Uji t (Secara Parsial) | 74 |
| Tabel IV. 25 | Hasil Uji Koefisien Determinasi | 75 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 4 : Sertifikat Membaca dan Menghafal Al Qur'an (Surat Pendek)
- Lampiran 5 : Surat Pernyataan Mengikuti Tes TOEFL
- Lampiran 6 : Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 8 : Berita Acara
- Lampiran 9 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 10 : Biodata Penulis
- Lampiran 11 : Foto Copy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Firdaus/ 212012271/ 2016/ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang/** Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

Penelitian ini dilakukan di PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 34 responden karena semuanya dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diadarkan dan data sekunder berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan data sekunder berupa dokumentasi yang diperlukan dari perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (208,784) > F_{tabel} (3,30)$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) $t_{hitung} (5,001) > t_{tabel} (2,036)$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $t_{hitung} (6,131) > t_{tabel} (2,036)$ dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Firdaus/ 212012271/ 2016/ The Influence of Organizational Motivation and Organization Environment on Job Performance of PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang/ Human Resource Management.

The problem of this study was whether or not there was any significant influence of organizational motivation and organizational environment on job performance of PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. The objective of this study was to determine the influence of organizational motivation and organizational environment on job performance of PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

This study was conducted at PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. The variables of this study were organizational motivation variable, organizational environment variable, and job performance variable. Samples were 34 employees using a saturated sampling method. The data were a primary data which was obtained from questionnaire given to samples, and a secondary data which was from any information given in organizational structure and the data of company's employees. The analysis of the data were qualitative and quantitative analysis using multiple linear regression analysis.

According to analysis, F_{test} was higher than F_{table} with the formulation of F_{test} (208.784) > F_{table} (3,30) which meant organizational motivation and organizational environment simultanously influenced job performance. Meanwhile, T_{test} of each independend variables were higher than T_{table} showed by the formulation of organizational motivation variable (X_1) on Job Performance variable (Y) t_{test} (5.001) > t_{table} (2,036), and the formulation of organizational environment variable (X_2) on Job Performance variable (Y) t_{test} (6.131) > t_{table} (2.036) which meant each two variables partially influenced job performance of PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang with all H_o was rejected and all H_a was accepted.

Keywords : organizational motivation, organizational environment on job performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota di dalam organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dilihat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

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 di peroleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha. Hal ini

menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuan perusahaan. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak dan sebagai agen perubahan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus di upayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya

menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan berprestasi terhadap pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang di ikuti. Karyawan merupakan aset penting dan berharga bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat dan aktif. Pentingnya karyawan bagi perusahaan maka, karyawan di perlukan perhatian lebih serius terhadap pemberian tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan giat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang sangat rendah maka karyawan akan tidak semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas individu.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhnya adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini di perlukannya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang

bersifat kekeluargaan dan kondusif, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang di lakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah di arahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan seiring juga dengan terciptanya kinerja karyawan. Akan tetapi pimpinan perusahaan sering melakukan kelalaian dengan tidak memperhatikan lingkungan kerja karyawan, hal seperti ini yang dapat menimbulkan

ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan seharusnya tidak lalai untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karyawan yang bekerjapun sebaiknya tidak segan untuk segera memberikan keluhan atau saran apabila terdapat hal-hal yang membuat ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja karyawan.

PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan motor, dengan jumlah karyawan 34 orang. PT Thamrin Brothers A. Rivai sebagai salah satu perusahaan dagang dan merupakan penjualan kendaraan bermotor roda dua merk Yamaha. Beragam merk motor dan sejenisnya yang ada dipasaran semakin memicu perusahaan untuk memikat konsumen. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, tentu saja setiap perusahaan memiliki masalah-masalah yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan yang akan menghambat kinerja perusahaan itu sendiri.

Kurangnya kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah banyaknya peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, tidak adanya suatu fasilitas seperti liburan bila tercapai target. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berikut semua konsekuensinya,

termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Permasalahan motivasi yang dikeluhkan karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah susahnya karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga menurunnya kinerja karyawan, serta kurangnya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan pemberian kompensasi tidak langsung berupa asuransi serta tunjangan sebagai upaya kesejahteraan yang diinginkan karyawan.

PT. Thamrin Brothers A. Rivai terletak di Jl. Kapten A. Rivai, lingkungan kerja perusahaan berada ditepi jalan raya yang menjadi jalan alternatif bagi kendaraan yang bermuatan besar, sehingga kondisi jalanpun rusak dan berdebu. Letak perusahaan juga bersebrangan dengan pasar tradisional, dimana sebagian aktivitas ekonomi masyarakat dilakukan di kawasan tersebut.

Permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah polusi udara dan suara-suara bising yang terdapat di lingkungan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan konsentrasi karyawan dalam bekerjapun akan terganggu sehingga kinerja perusahaan akan ikut menurun.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah di peroleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan khususnya bagi PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Henni Sapitri Siregar (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mida Karya Inderalaya. Dengan rumusan masalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mida Karya Inderalaya. Variabel yang digunakan yaitu variabel kinerja dengan indikator standar kerja, tujuan, dan kompensasi. Variabel kompensasi dengan indikator gaji dan insentif. Variabel motivasi dengan indikator kondisi kerja dan penghargaan. Dengan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda Uji F dan Uji t. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 5,000 + 0,700 X_1 + 0,293 X_2$ hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (33,307) > F_{tabel} (3,840)$. H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Susanto Oktapriansyah (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Air Minum Dalam Kemasan Merk Way-Q pada CV. Miki M3 Kayu Agung. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah dan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja air minum dalam kemasan merk way-Q pada CV. Miki M3 Kayu Agung. Penelitian ini termasuk jenis

penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan CV. Miki M3 Kayu Agung sebagai masukan mengenai bagaimana lingkungan yang baik dan kondusif untuk karyawannya dan bermanfaat bagi pihak lain sebagai sumber informasi mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Miki M3 Kayu Agung. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear sederhana yang dilakukan peneliti diperoleh persamaan yaitu $Y=10,40+0,670X$. Hasil pengujian hipotesis $t_{hitung} (11,02) > t_{tabel} (2,086)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Veithzal Rivai (2014:406) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Indikator Kinerja

Wibowo (2014:86) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dasar di selesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok :

1) Kompetensi individu

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Gibson (dalam Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) faktor yang menentukan kinerja karyawan dikelompokkan menjadi 3 faktor :

- 1) Variabel Individu, yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis, etnis, dan sebagainya).
- 2) Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya.
- 3) Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Wibowo (2013:230) Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan .
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

e. Sarana Kinerja

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

Pencapaian produktivitas karyawan yang di inginkan perusahaan atau instansi oleh kegiatan-kegiatan tersebut menurut Wibowo M.Phill (2007:7) adalah sebagai berikut :

- 1) Pengadaan tenaga kerja.
- 2) Pengembangan karyawan.
- 3) Kompensasi atau pemberian balas jasa.
- 4) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.

f. Tujuan Penilaian kinerja

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

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalkan untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 5) Pengembangan SDM yang dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.

g. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Rusdy (2009:306) tolak ukur keberhasilan kinerja diukur sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kualitas aktual.
- 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.
- 4) Waktu yang diperlukan, agar sasaran kerja dapat dicapai.
- 5) Keselamatan kerja.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2014:607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:115) Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116-120) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni:

- 1). Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :

- a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapatkan kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
- 2) Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
- a) Kondisi lingkungan kerja, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
- e) Status dan tanggung jawab, merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- f) Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus di komunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan.

c. Kebutuhan Manusia Dalam Organisasi

McClland (dalam buku Veithzal Rivai (2014:610) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Memfokuskan pada tiga hal yaitu :

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*) : kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) : kemampuan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*) : hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

d. Perilaku yang Dapat Memotivasi Karyawan

Veithzal Rivai (2014:615) perilaku yang dapat memotivasi karyawan adalah :

- 1) Cara berinteraksi
- 2) Menjadi pendengar aktif
- 3) Penyusunan tujuan yang menantang
- 4) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi

5) Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

e. Motivasi Bersifat Positif

Veithzal Rivai (2014:616) penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi dari pada penggunaan motivasi negative. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok :

1) Penghargaan terhadap pekerjaan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran.

2) Komunikasi dan informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini banyak diabaikan oleh para manajer dalam praktik sehari-hari.

3) Persaingan, partisipasi dan kebanggaan

Pada umumnya, setiap orang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya.

f. Teori Model dan Faktor

Menurut Edy Sutrisno (2009:131) sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan dan kesehatan.

2) Faktor motivasi (*motivation factor*)

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang tersumber dari dalam diri orang bersangkutan (instrinsik). Faktor motivasi ini mencakup :

- a) Kepuasan kerja
- b) Prestasi yang diraih
- c) Peluang untuk maju
- d) Pengakuan orang lain
- e) Kemungkinan pengembangan karier dan
- f) Tanggung jawab.

g. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:144) pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang yang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

h. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2005:146) Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2011: 94) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didalam ruang lingkup para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya yaitu :

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan serta kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Menurut penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi karyawan berbeda. Tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup. Karyawan yang bisa hidup di daerah panas berbeda dengan karyawan yang bisa hidup di daerah dingin atau sedang.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getaran (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini tidak dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

c. Dua Kategori Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) dua kategori lingkungan fisik antara lain :

- 1) Lingkungan yang langsung berkaitan dengan kinerja karyawan (seperti : kursi, meja).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem, jalan raya).

d. Strategi Mengembangkan Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:56) strategi pokok mengembangkan lingkungan kerja adalah :

- 1) Pemilihan dan penempatan kerja.
- 2) Pendidikan dan pengembangan.
- 3) Desain atau rancangan tugas.
- 4) Penilaian serta balas jasa atau prestasi.

C. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:59) ditinjau dari tingkat eksplanasinya, penelitian dibedakan menjadi 3 macam yaitu :

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

3. Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Thamrin Brothers A. Rivai yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 9 Kec. Ilir Timur I Kel. Sei. Pangeran Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|------------------------------------|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif |
| Motivasi Kerja (X ₁) | Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. | <ul style="list-style-type: none"> • Faktor Intern <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 3. Keinginan untuk berkuasa • Faktor Ekstern <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | Sesuatu yang ada didalam ruang lingkup para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan PT. Thamrin Brothers A. Rivai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembaban 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Getaran Mekanis |

Sumber : Berdasarkan teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai sebanyak 34 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009:85) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Muhammad Teguh (2009:121) dilihat dari cara memperolehnya, data terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari lapangan melalui percobaan, survei, dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data primer, biasanya dalam publikasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:188) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Interview adalah metode pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data, peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di perusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dan data sekunder berupa dokumentasi yang diperlukan dari perusahaan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Istijanto (2010:91-94) analisis data terdiri dari :

- a. Analisis Kualitatif adalah analisis data yang bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistik.
- b. Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | = SS |
| Setuju | = S |
| Netral | = N |
| Tidak Setuju | = TS |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

| | |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju | = 5 |
| Setuju | = 4 |
| Netral | = 3 |
| Tidak Setuju | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

1) Uji instrumen

Ada dua konsep uji yang digunakan yaitu validitas dan reliabilitas artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang valid dan kurang reliabel.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:99) untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dalam hal analisis item. Sugiyono (2008:106) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Adapun kriteria penilaian yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitas lebih besar dari nilai korelasi product moment tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil pengujian validitas pada tiap butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel III. 2
Validitas Variabel Motivasi kerja (X₁)

| No Item | r hitung | r Tabel | Kriteria | Keterangan |
|---------|----------|---------|-----------------------------|------------|
| 1 | 0,414 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,368 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,393 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,457 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,476 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,478 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Dari tabel diatas uji validitas motivasi kerja dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yaitu item pertanyaan pertama $r_{hitung} (0,414) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kedua $r_{hitung} (0,368) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan ketiga $r_{hitung} (0,393) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan keempat $r_{hitung} (0,457) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kelima $r_{hitung} (0,476) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, dan item pertanyaan keenam $r_{hitung} (0,478) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid.

Tabel III. 3

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

| No Item | r hitung | r Tabel | Kriteria | Keterangan |
|---------|----------|---------|-----------------------------|------------|
| 1 | 0,737 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,470 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,674 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,826 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,658 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,423 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Dari tabel diatas uji validitas lingkungan kerja dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yaitu item pertanyaan pertama $r_{hitung} (0,737) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kedua $r_{hitung} (0,470) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan ketiga $r_{hitung} (0,674) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan keempat $r_{hitung} (0,826) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kelima $r_{hitung} (0,658) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, dan item pertanyaan keenam $r_{hitung} (0,423) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid.

Tabel III. 4

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No Item | r hitung | r Tabel | Kriteria | Keterangan |
|---------|----------|---------|-----------------------------|------------|
| 1 | 0,697 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,689 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,730 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,680 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,739 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,401 | 0,329 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Dari tabel diatas uji validitas kinerja karyawan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yaitu item pertanyaan pertama $r_{hitung} (0,697) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kedua $r_{hitung} (0,689) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan ketiga $r_{hitung} (0,730) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan keempat $r_{hitung} (0,680) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, item pertanyaan kelima $r_{hitung} (0,739) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid, dan item pertanyaan keenam $r_{hitung} (0,401) \geq r_{tabel} (0,329)$ maka dikatakan valid.

b) Uji reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yaitu dimiliki oleh suatu instrument merupakan alternative lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrument. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah alpha cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel pada taraf kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode alpha cronbach, maka nilai f hitung diwakili oleh nilai alpha. (Siswoyo, 2008:25).

Adapun hasil pengujian reabilitas pada butir item pada variabel adalah sebagai berikut :

Tabel III. 5
Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797 | 6 |

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 maka diketahui bahwa nilai Alfa Crombacha adalah sebesar 0,797. Sedangkan nilai r tabel adalah 0,329, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfacombach (0,797) > r tabel (0,329) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel motivasi kerja (X_1) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel III. 6

Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .685 | 6 |

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 maka diketahui bahwa nilai Alfa Crombacha adalah sebesar 0,685. Sedangkan nilai r tabel adalah 0,329, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfacombach (0,685) > r tabel (0,329) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel lingkungan kerja (X_2) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel III. 7

Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .796 | 6 |

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 maka diketahui bahwa nilai Alfa Crombacha adalah sebesar 0,796. Sedangkan nilai r tabel adalah 0,329, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfacombach (0,796) > r tabel (0,329) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel kinerja karyawan (Y) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Teknik Analisis

M. Iqbal Hasan (2010:255) analisis regresi linear berganda yaitu :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus (Iqbal Hasan, 2010:255).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error Item

b. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak nilai regresi yang diperoleh dari hasil uji F dan uji t.

1) Uji F (Uji Secara Simultan)

Digunakan untuk menguji motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang secara uji F atau simultan, sebagai berikut :

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

H_a : Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

b) Menentukan harga F tabel dengan tingkat keyakinan 95 % tingkat kesalahan (α) 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan (db) = $n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel x dan y.

c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha \leq 5\%$ Artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha > 5\%$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari

motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

2) Uji t (Uji Secara Parsial)

Untuk menguji melalui secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

H_a : Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

b) Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95 % tingkat kesalahan (α) 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha \leq 0,05$ % Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

H_a ditolak dan H_o diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig \alpha > 0,05$ % Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers A. Rivai

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. Kapten A. Rivai No. 9 Kec. Ilir Timur I Kel. Sei Pangeran 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 A. Rivai 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 A. Rivai* 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 menggolongkan-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 posisi 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 perilaku, menyalurkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efisien.

Pembagian tugas pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai 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 dikireim.
- 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 laba rugi 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 Yamaha.
- 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-bainya.

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 koordinator.
- 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 sistematis.
- 5) Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai kebutuhan pelanggan.
- 6) Membuat laporan kunjungan setiap hari.

3. Karakteristik Responden

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

Tabel IV. 1

Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang

Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang, 2017

Tabel IV. 1 memperlihatkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai, hal ini wajar karena divisi ini merupakan penjualan motor, karyawan perempuan hanya ditempatkan pada bagian kantor.

Tabel IV. 2

Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan | Jumlah Karyawan | Persentase |
|----|------------|-----------------|------------|
| 1 | S1 | 5 | 14,7% |
| 2 | D3 | 3 | 8,8% |
| 3 | SMA/SMK | 26 | 76,5% |
| | Total | 34 | 100% |

Sumber : PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang, 2017

Tabel IV. 2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai 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

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel IV. 4

**Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan
yang Berprestasi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 10 | 29,4% |
| Netral | 12 | 35,3% |
| Tidak Setuju | 9 | 26,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%, yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau 35,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 26,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau 35,3%. Dengan kata lain

bahwa perusahaan telah memberikan apresiasi dengan baik kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel IV. 5

**Mengadakan Acara Ramah Tamah di Hari Libur Kerja Untuk
Menambah Menambah Motivasi Kerja**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 23,6% |
| Netral | 13 | 38,2% |
| Tidak Setuju | 10 | 29,4% |
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 8,8% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 23,6%, yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau 38,2%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 29,4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mengadakan acara ramah tamah di hari libur kerja untuk menambah motivasi kerja

dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau 38,2%. Dengan kata lain bahwa mengadakan acara ramah tamah dapat memberikan suasana kerja dan rasa kekeluargaan yang baik bagi karyawan.

Tabel IV. 6

Promosi Jabatan Untuk Karyawan yang Berprestasi

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 4 | 11,8% |
| Netral | 18 | 52,9% |
| Tidak Setuju | 9 | 26,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 52,9%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 26,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 52,9%. Dengan kata lain bahwa promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Tabel IV. 7

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Kondusif

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,8% |
| Setuju | 3 | 8,8% |
| Netral | 19 | 55,9% |
| Tidak Setuju | 8 | 23,6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%, yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 8,8%, yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau 55,9%, yang menjawab

tidak setuju sebanyak 8 orang atau 23,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau 55,9%. Dengan kata lain bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat berjalan dengan baik.

Tabel IV. 8

Gaji yang Diterima Saat ini Dapat Menjadi Motivasi Kerja

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 4 | 11,8% |
| Netral | 16 | 47,1% |
| Tidak Setuju | 9 | 26,4% |
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 8,8% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau

5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 26,4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa gaji yang diterima saat ini dapat menjadi motivasi kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa gaji yang diterima karyawan saat ini sudah cukup menjadi motivasi kerja.

Tabel IV. 9

**Pimpinan Perusahaan Mengawasi Setiap Tugas yang
Diberikan Kepada Karyawan**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 4 | 11,8% |
| Netral | 13 | 38,2% |
| Tidak Setuju | 14 | 41,2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau 38,2%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang atau 41,2%, yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa pimpinan perusahaan mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada karyawannya dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang atau 41,2%. Dengan kata lain bahwa karyawan belum bisa jika pimpinan perusahaan mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada karyawan.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel IV. 10
Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja Sudah Memenuhi
Standar Perusahaan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 12 | 35,3% |
| Netral | 12 | 35,3% |
| Tidak Setuju | 8 | 23,6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 35,3%, yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau 35,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau 23,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memenuhi standar perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dan yang

menjawab netral sebanyak 12 orang atau 35,3%. Dengan kata lain bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memenuhi standar perusahaan sehingga karyawan nyaman bekerja.

Tabel IV. 11

**Pimpinan Mengatur Suhu Atau Temperatur Udara
Semaksimal Mungkin Sehingga Tidak Menghambat
Kinerja Karyawan**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 26,4% |
| Netral | 16 | 47,1% |
| Tidak Setuju | 7 | 20,6% |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 26,4%, yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa pimpinan mengatur suhu atau temperatur udara semaksimal

mungkin sehingga tidak menghambat kinerja karyawan untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa pimpinan mengatur suhu atau temperatur udara semaksimal mungkin sehingga tidak menghambat kinerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja lebih baik.

Tabel IV. 12
Kelembaban Atau Temperatur Udara Ditempat Kerja Sudah Pas dan Tidak Mempengaruhi Kinerja

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 2 | 5,9% |
| Netral | 20 | 58,8% |
| Tidak Setuju | 9 | 26,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 5,9%, yang menjawab netral sebanyak 20 orang atau 58,8%, yang menjawab

tidak setuju sebanyak 9 orang atau 26,5%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kelembaban atau temperatur udara di tempat kerja sudah pas dan tidak mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 20 orang atau 58,8%. Dengan kata lain bahwa kelembaban atau temperatur udara ditempat kerja sudah pas dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

Tabel IV. 13
Sirkulasi Udara Berjalan Dengan Baik

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,9% |
| Setuju | 5 | 14,7% |
| Netral | 16 | 47,1% |
| Tidak Setuju | 10 | 29,4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%, yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%, yang

menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 29,4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa sirkulasi udara berjalan dengan baik untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang netral sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa sirkulasi udara berjalan dengan baik sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

Tabel IV. 14

Kebisingan Dapat Mengganggu Penyelesaian Pekerjaan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 4 | 11,8% |
| Netral | 16 | 47,1% |
| Tidak Setuju | 11 | 32,3% |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%, yang menjawab

tidak setuju sebanyak 11 orang atau 32,3%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kebisingan dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa kebisingan dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan susah dalam bekerja.

Tabel IV. 15

**Getaran Mekanis di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi
Kinerja Karyawan**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,8% |
| Setuju | 7 | 20,6% |
| Netral | 7 | 20,6% |
| Tidak Setuju | 16 | 47,1% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20,6%, yang

menjawab netral sebanyak 7 orang atau 20,6%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau 47,1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa getaran mekanis di tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa getaran mekanis di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 16

**Kinerja yang Baik Akan Mempercepat atau Mempermudah
Tercapainya Tujuan Perusahaan**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 10 | 29,4% |
| Netral | 11 | 32,4% |
| Tidak Setuju | 11 | 32,4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 32,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja yang baik akan mempercepat atau mempermudah tercapainya tujuan perusahaan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 32,4%. Dengan kata lain bahwa kinerja yang baik benar akan mempercepat atau mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel IV. 17

**Setiap Karyawan Harus Dapat Memenuhi Standar Kerja yang
Ditetapkan Pada Perusahaan**

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 7 | 20,6% |
| Netral | 11 | 32,4% |
| Tidak Setuju | 7 | 20,7% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,9% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20,6%, yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 52,9%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 52,9%. Dengan kata lain bahwa setiap karyawan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan dengan baik.

Tabel IV. 18

Adanya Umpan Balik yang Diberikan Perusahaan Terhadap Pencapaian Karyawan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 4 | 11,8% |
| Netral | 23 | 67,6% |
| Tidak Setuju | 6 | 17,7% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab netral sebanyak 23 orang atau 67,6%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau 17,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang atau 67,6%. Dengan kata lain adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan telah berjalan dengan baik.

Tabel IV. 19

Alat dan Sarana yang Digunakan Mampu Meningkatkan Hasil Kinerja Karyawan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,9% |
| Setuju | 1 | 2,9% |
| Netral | 22 | 64,7% |
| Tidak Setuju | 8 | 23,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,9%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%, yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 64,7%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau 23,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa adanya alat dan sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 64,7%. Dengan kata lain bahwa alat dan sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan baik.

Tabel IV. 20

Kualitas Kerja Karyawan Telah Menunjukkan Hasil Yang Optimal Sesuai Harapan Pimpinan Perusahaan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,9% |
| Setuju | 1 | 2,9% |
| Netral | 22 | 64,7% |
| Tidak Setuju | 10 | 29,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%, yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 64,7%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 29,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kualitas kerja karyawan telah menunjukkan hasil yang optimal sesuai harapan pimpinan perusahaan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 64,7%. Dengan kata lain bahwa kualitas kerja karyawan telah menunjukkan hasil yang optimal sesuai harapan pimpinan perusahaan sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

Tabel IV. 21

Standar Kerja Yang Ada Mampu di Capai Karyawan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 7 | 20,6% |
| Netral | 11 | 32,3% |
| Tidak Setuju | 16 | 47,1% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 34 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20,6%, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 32,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau 47,1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa standar kerja yang ada mampu di capai karyawan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau 47,1%. Dengan kata lain bahwa standar kerja yang ada belum mampu di capai karyawan.

5. Analisi Regresi Berganda

Tabel IV. 22

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.634 | .811 | | 2.015 | .053 |
| | Motivasi_Kerja | .378 | .075 | .450 | 5.001 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja | .535 | .087 | .552 | 6.131 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Hasil uji regresi berganda pada variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,634 + 0,378X_1 + 0,535X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 1,634 nilai 0,378 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan bernilai konstan (nol), maka kinerja karyawan sebesar 0,378. Demikian pula nilai 0,535 menunjukkan jika adanya upaya penambahan sebesar satu satuan lingkungan kerja karyawan, maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,535 atau sebaliknya.

5.1. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji variabel-variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dari kuesioner terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

Tabel IV. 23

Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 331.835 | 2 | 165.918 | 208.784 | .000 ^a |
| | Residual | 24.635 | 31 | .795 | | |
| | Total | 356.471 | 33 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 208.784. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan pembilang $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan penyebut $df_2 = n-k = 34-3 = 31$, adalah 3,30 sedangkan nilai sig $\alpha = 0,000$.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (208.784) > F_{tabel} (3,30)$, dan nilai sig $\alpha (0,00) \leq 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel-variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dari kuesioner terhadap kinerja secara satu-satu dengan menggunakan uji t.

Tabel IV. 24
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.634 | .811 | | 2.015 | .053 |
| | VAR00001 | .378 | .075 | .450 | 5.001 | .000 |
| | VAR00002 | .535 | .087 | .552 | 6.131 | .000 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Nilai tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, dan $df (n-2) = (34-2) = 32$

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,001, sedangkan t_{tabel} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (5,001) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai sig ($0,001 \leq \alpha (0,05)$). Dari hasil ini

dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6.131, hal ini berarti $t_{hitung} (6,131) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel IV. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .926 | .891 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,931 (93,1%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja

Karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang, dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 93,1%, sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 93,1%, artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, maka akan langsung meningkatkan kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, maka menurunkan kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 1,634 nilai 0,378 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan bernilai konstan (nol), maka kinerja karyawan sebesar 0,378. Demikian pula nilai 0,535 menunjukkan jika adanya upaya penambahan sebesar satu satuan lingkungan kerja karyawan, maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,535 atau sebaliknya.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang menjadi simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai, sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh

peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sebesar 93,1%, sisanya hanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Apabila dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,001, sedangkan t_{tabel} untuk variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (5,001) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai $sig (0,001) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

Bila dilihat dari hasil uji X_2 dan Y , maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,131, hal ini berarti $t_{hitung} (6,131) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Berarti bahwa ada pengaruh antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil uji parsial di atas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f secara simultan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima $F_{hitung} (208,784) > F_{tabel} (3,30)$.
2. Sedangkan dari hasil uji t secara parsial, nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,001, sedangkan t_{tabel} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (5,001) > t_{tabel} (2,036)$, oleh karena itu dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,131, hal ini berarti $t_{hitung} (6,131) > t_{tabel} (2,036)$, berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi Kedua. Catatan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Istijanto. (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Catatan Keempat. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan III. Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keenam Belas. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Teguh, Muhammad. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi (teori aplikasi)*.
Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

1. Mohon bantuan bapak / ibu / sdr untuk mengisi dan menjawab kuesioner Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia.

2. Identitas Peneliti

Nama : Firdaus

Nim : 212012271. k

Jurusan : Ekonomi Manajemen

3. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Profil Resfonden

- 1) Jenis Kelamin

- a. Laki-laki

- b. Perempuan

- 2) Usia

- a. 18-30 th

- b. 31-45 th

- c. >46 th

- 3) Pendidikan

- a. SMA

- b. Diploma (D1-D3)

- c. S1/S2/S3

Kuesioner Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja | | | | | |
| 2 | Mengadakan acara ramah tamah di hari libur kerja untuk menambah motivasi kerja | | | | | |
| 3 | Promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 4 | Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif | | | | | |
| 5 | Gaji yang diterima saat ini dapat menjadi motivasi kerja | | | | | |
| 6 | Pimpinan perusahaan mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada karyawan | | | | | |

Kuesioner Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memenuhi standar perusahaan | | | | | |
| 2 | Pimpinan mengatur suhu atau temperatur udara semaksimal mungkin sehingga tidak menghambat kinerja karyawan | | | | | |
| 3 | Kelembaban atau temperatur udara ditempat kerja sudah pas dan tidak mempengaruhi kinerja | | | | | |
| 4 | Sirkulasi udara berjalan dengan baik | | | | | |
| 5 | Kebisingan dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 6 | Geteran mekanis di tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan | | | | | |

Kuesioner Kinerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Kinerja yang baik akan mempercepat atau mempermudah tercapainya tujuan perusahaan | | | | | |
| 2 | Setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan | | | | | |
| 3 | Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan | | | | | |
| 4 | Alat dan sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan | | | | | |
| 5 | Kualitas kerja karyawan telah menunjukkan hasil yang optimal sesuai harapan pimpinan perusahaan | | | | | |
| 6 | Standar kerja yang ada mampu dicapai karyawan | | | | | |

Motivasi Kerja (X_1)

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 17 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 14 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 11 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| 16 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |

Lingkungan Kerja (X₂)

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 15 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 18 |
| 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| 6 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 7 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 18 |
| 8 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 18 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 10 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 15 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 19 |
| 16 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 21 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 17 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |

Kinerja (Y)

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 20 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.634 | .811 | | 2.015 | .053 |
| | Motivasi_Kerja | .378 | .075 | .450 | 5.001 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja | .535 | .087 | .552 | 6.131 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 331.835 | 2 | 165.918 | 208.784 | .000 ^a |
| | Residual | 24.635 | 31 | .795 | | |
| | Total | 356.471 | 33 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.634 | .811 | | 2.015 | .053 |
| | VAR00001 | .378 | .075 | .450 | 5.001 | .000 |
| | VAR00002 | .535 | .087 | .552 | 6.131 | .000 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .926 | .891 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797 | 6 |

Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .685 | 6 |

Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .796 | 6 |

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

542/J-10/FEB-UMP/SHA/XI/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : FIRDAUS
NIM : 212012271.k
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

نوفاصير / 07/٢٠١٥
an. Dekan



Drs. Antoni, M.H.I.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jl. Jend Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

Email: lembagabahasaump@yahoo.co.id - Web: www.lb-umpalembang.org



السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

SURAT KETERANGAN
No.03/TEA-FE/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rini Susanti, S.Pd., M.A

NIDN : 0210098402

Jabatan : Kepala Lembaga Bahasa Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang nama-namanya terlampir dibawah ini:

| No. | Name | Sheet No | NIM | Date of Birth | Section | | | Total Score | Times Taken |
|-----|-------------------|----------|-----------|-----------------------------------|---------|----|----|-------------|-------------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | REFI ANGGRAINI | 12 | 212013445 | Seribandung, August 24th 1993 | 44 | 33 | 37 | 380 | 1 |
| 2 | NAVIRA TRITIANA | 26 | 222013298 | Pampangan, November 12th 1995 | 46 | 32 | 38 | 386 | 1 |
| 3 | MEGA YUNITA | 27 | 222013341 | Campang Tiga, November 14th 1994 | 39 | 36 | 42 | 390 | 1 |
| 4 | AFRIZA | 1 | 222013465 | Martapura, April 28th 1994 | 33 | 32 | 36 | 336 | 1 |
| 5 | RUDI FARLIANSYAH | 4 | 212 13029 | Muara Enim, January 20th 1992 | 39 | 40 | 36 | 383 | 1 |
| 6 | OKI ARIYANTO | 7 | 212012198 | Surya Adi, October 24th 1993 | 44 | 42 | 32 | 393 | 1 |
| 7 | CHOIRUL FAQIH | 10 | 222012289 | Palembang, May 17th 1993 | 40 | 38 | 31 | 363 | 1 |
| 8 | NURLAILA LESTARI | 12 | 222012140 | Pendopo Lahat, July 03rd 1994 | 42 | 38 | 36 | 386 | 1 |
| 9 | FIRDAUS | 15 | 212012271 | Batu Kambing, October 15th 1993 | 38 | 43 | 38 | 396 | 1 |
| 10 | ANDRI SUBAKTI | 17 | 212013410 | Palembang, August 11th 1990 | 41 | 26 | 34 | 336 | 1 |
| 11 | ISONDI | 22 | 222010116 | Rawas, September 06th 1990 | 40 | 33 | 32 | 350 | 1 |
| 12 | ANI PURNAMA | 24 | 222013267 | Sungai Lumpur, August 28th 1995 | 44 | 29 | 45 | 393 | 1 |
| 13 | ARIE OCTORA | 27 | 422012050 | Musi Banyuasin, October 08th 1992 | 41 | 36 | 40 | 390 | 1 |
| 14 | MUHAMMAD SHOLIKIN | 28 | 222012089 | Muba, October 04th 1992 | 37 | 32 | 31 | 333 | 2 |

“ You can never understand one language until you understand at least two. ”



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jl. Jend Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
Email: lembagabahasaump@yahoo.co.id - Web. www.lb-umpalembang.org



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

adalah benar telah mengikuti tes TOEFL di Lembaga Bahasa Universitas Muhammadiyah Palembang pada tanggal 31 Januari 2017. Namun dikarenakan nama yang bersangkutan belum mengikuti tes pengulangan untuk mencapai nilai target (400) maka tidak memungkinkannya bagi Lembaga Bahasa UM Palembang untuk memberikan sertifikat TOEFL, surat keterangan ini hendaknya dapat digunakan mahasiswa tersebut untuk melengkapi berkas persyaratan ujian komprehensifnya selagi menunggu untuk tes pengulangannya hingga mencapai nilai yang ditargetkan yaitu 400 atau lebih.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, 4 Februari 2017
Kepala Lembaga Bahasa,

RINI SUSANTI, S.Pd., M.A
NBM/NIDN.1164932/0210098402

“You can never understand one language until you understand at least two.”



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PKKKN

No. 030/H-4/LPKKN/UMPI/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : FIRDAUS
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012271.K
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : BATU KAMBING, 15-10-1993
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : 36 Ilir
Kecamatan : Gandus
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui

Idris, S.E., M.Si.

Universitas Muhammadiyah Palembang, 30 September 2015
LPKKN,
Idris, M.Si.



PT. THAMRIN BROTHERS
Jl. Kaptèn A. Rivai No. 9 Palembang - INDONESIA

Palembang, Januari 2017

Kepada Yth

Ketua Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku pimpinan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Firdaus

NIM : 212012271

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang

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

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pimpinan

Fionatika Marforida

Kepala Cabang



BERITA ACARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Ketua Penguji : Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.
2. Anggota Penguji 1 : Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
3. Anggota Penguji 2 : Juairiah, S.E., M.Si.

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa ujian komprehensif/ tugas akhir yang diselenggarakan pada :

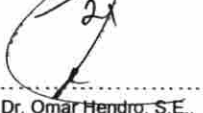
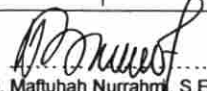
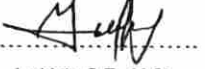
Hari : Senin
Tanggal : 27 Februari 2017
Pukul : 16.00 WIB
Ruangan : -

Di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang atas nama mahasiswa

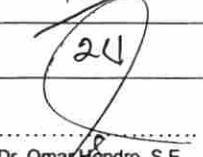
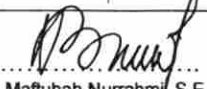

Nama : Firdaus
NIM : 212012271.K
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG

dinyatakan **LULUS/ TIDAK LULUS**

ENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

| Aspek yang dinilai | NILAI | | | Jumlah |
|----------------------------|--|--|--|--------|
| | Ketua Penguji | Anggota 1 | Anggota 2 | |
| Penguasaan Skripsi | 7,0 | 7,0 | 7,0 | |
| Penguasaan Materi | 7,0 | 7,0 | 7,0 | |
| Cara Mengemukakan Pendapat | 7,0 | 7,0 | 7,0 | |
| Total Penilaian | 21 | 21 | 21 | |
| Tanda Tangan>Nama Terang |  Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. |  Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. |  Juairiah, S.E., M.Si. | 63 |

ENILAIAN SKRIPSI

| Aspek yang dinilai | NILAI | | | Jumlah |
|--|--|--|--|--------|
| | Ketua Penguji | Anggota 1 | Anggota 2 | |
| Kesesuaian antara perumusan masalah, analisis & kesimpulan | 8,0 | 8,0 | 8,0 | |
| Metodologi/Analisis pemecahan masalah | 8,0 | 8,0 | 8,0 | |
| Teknik Penulisan | 8,0 | 8,0 | 8,0 | |
| Total Penilaian | 24 | 24 | 24 | |
| Tanda Tangan>Nama Terang |  Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. |  Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. |  Juairiah, S.E., M.Si. | 72 |

Nilai Komprehensif : 63 (A), (B), (C), (TL)
Nilai Skripsi : 72 (A), (B), (C), (TL)

atan :
72-90
54-71
36-53
5 TIDAK LULUS

Palembang, 27 Februari 201777
Ketua Penguji


Dr. Omar Hendro, S.E., 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 : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpplg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

ri / Tanggal : Senin/ 27 Februari 2017
aktu : 16.00 WIB
ma : Firdaus
M : 212012271.K
usan : Manajemen
ta Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
lul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG

LAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN PERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

| No | NAMA DOSEN | JABATAN | TANGGAL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|----|---------------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| 1. | Dr. Omar Hendro, SE,M.Si | Pembimbing | 06-03-2017 | |
| 2. | Dr. Omar Hendro, SE, M.Si | Ketua Penguji | 06-03-2017 | |
| 3. | Arniza Nilawati, SE, MM | Ang. Penguji I | 08-03-2017 | |
| 4. | Juairiah, SE, M.Si | Ang. Penguji II | 06-03-2017 | |

Palembang, 03/Maret/2017
An. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0216057001/673839

BIODATA PENULIS

Nama : Firdaus

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Batu Kambing 15 Oktober 1993

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jln. Bangka No 11, Bukit Besar, Palembang

Telepon/HP : 085272212950

Email : Firdauslibra2@gmail.com

Pendidikan :

- SDN 16 Kampung Parit (Sumatera Barat)
- SMPN 1 Ampek Nagari (Sumatera Barat)
- SMKN 2 Lubuk Basung (Sumatera Barat)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN-SKRIPSI

| | |
|---|---|
| NAMA MAHASISWA : Firdaus | PEMBIMBING |
| NIM : 212012271 | KETUA : Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si |
| PROGRAM STUDI : Manajemen | ANGGOTA : |
| JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|-----|----------------------|---------------------|------------------|---------|------------|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 1-3 | 4/2 2017 | | | ok |
| 2 | 1-3 | 5/2 2017 | | | ok |
| 3 | 1-3 | 6/2 2017 | | | ok |
| 4 | | | | | |
| 5 | 1-4 | 8/2 2017 | | | ok |
| 6 | | | | | |
| 7 | 1-4 | 9/2 2017 | | | ok |
| 8 | | | | | |
| 9 | 1-4 | 10/2 2017 | | | ok |
| 10 | | | | | |
| 11 | 1-4 | 11/2 2017 | | | ok |
| 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 :

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





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

| | | |
|------------------|--|---|
| NAMA MAHASISWA : | Firdaus | PEMBIMBING |
| NIM : | 212012271 | KETUA : Omar Hendro, S.E., M.Si. |
| PROGRAM STUDI : | Manajemen | ANGGOTA : |
| JUDUL SKRIPSI : | PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIWIJAYA PERDANA PALEMBANG PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|-----|----------------------|---------------------|------------------|---------|-----------------------|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 13/12 | UP | | | pukul gambar karyawan |
| 2 | | | | | |
| 3 | 17/12 | UP | | | pukul gambar karyawan |
| 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 :

Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si

