

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV. QUENCHLESS
MUSIK PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan Oleh :

**FERLY JULIANO
NPM. 17.01.11.0205**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

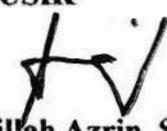
2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FERLY JULIANO
Nomor Pokok/NIPM : 17.01.11.0205
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV.
QUENCHLESS MUSIK

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25/10-2021 Pembimbing I : 
Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal 25/10-2021 Pembimbing II : 
Dian Septianti, S.E., M.M.
NIDN : 0206098501

22A/PS/DFE/21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 25/10-2021

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 25/10-2021


Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS
NIDN : 0201018001


Maryam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

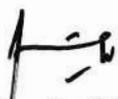
Nama : FERLY JULIANO
Nomor Pokok/NIM : 17.01.11.0205
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN
KERJA DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV.
QUENCHLESS MUSIK PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25/10-2021 Ketua Penguji : 
Amriilgh Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal 25/10-2021 Penguji I : 
Dian Septianti, S.E., M.M.
NIDN : 0206098501



Tanggal 25/10-2021 Penguji II : 
Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN : 0222036101

Mengetahui:

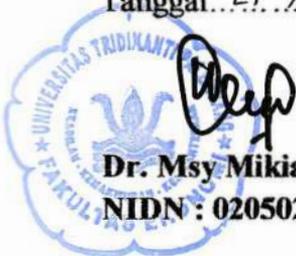
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi.

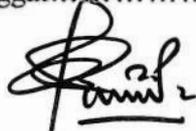
Tanggal 25/10-2021

Ka Prodi Manajemen

Tanggal 25/10-2021



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Hidup adalah sebuah film. Tuliskan akhir cerita yang anda inginkan. Tetap percaya”. (JIM HENSEN)

Persembahan:

- 1. Tuhan yang maha esa.**
- 2. Kedua orang tua.**

Persembahan:

Awal yang baru untuk sesuatu yang baru. (Killing Me Inside)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferly Juliano
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS CV. QUENCHLESS MUSIK
PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah, surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, September 2021



Ferly Juliano

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas hidayah, rahmat, dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas CV. Quenchless Musik Palembang”**, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dukungan moral, bimbingan, semangat, petunjuk, dan saran baik secara tertulis maupun lisan. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan penuh ketulusan hati penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M selaku pembimbing utama yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dian Septianti, S.E., M.M selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
7. Keluarga besarku yang telah membantu selama proses perkuliahan hingga bisa menyelesaikan pendidikan ini dan menyanggah gelar sarjana.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah menyemangati, membantu, dan memberikan masukan bagi skripsiku.
9. Semua pihak yang banyak memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali terdapat keterbatasan dan kekurangan, sehingga isi dan bentuk skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama para pembaca.

Palembang, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| RIWAYAT HIDUP | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 7 |
| 2.1.1 Motivasi | 7 |
| 2.1.1.1 Teori dua faktor | 12 |
| 2.1.1.2 Asumsi pada Teori <i>Herzberg</i> | 18 |
| 2.1.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi | 18 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja | 19 |
| 2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja | 21 |
| 2.1.3 Penilaian Kinerja | 24 |
| 2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.1.3.2 Kriteria Penilaian Kinerja..... | 29 |
| 2.1.3.3 Jenis-jenis Metode Penilaian Kerja..... | 30 |
| 2.1.3.4 Permasalahan Penilaian Kinerja | 34 |
| 2.1.4 Produktivitas | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.4.1 Definisi Produktivitas | 37 |
| 2.1.4.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas | 37 |
| 2.1.4.3 Aspek-Aspek Dalam Produktivitas | 40 |
| 2.1.4.4. Pengukuran Produktivitas..... | 40 |
| 2.2 Penelitian Lain Yang Relevan | 42 |
| 2.3 Kerangka Berfikir | 43 |
| 2.4 Hipotesis | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 47 |
| 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian..... | 47 |
| 3.1.1 Tempat | 47 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 47 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 48 |
| 3.2.1 Metode Pengumpulan Data..... | 48 |
| 3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling | 50 |
| 3.3.1 Populasi..... | 50 |
| 3.3.2 Sampel | 50 |
| 3.3.3 Sampling..... | 51 |
| 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 52 |
| 3.4.1 Variabel Penelitian | 52 |
| 3.4.2 Definisi Operasional | 53 |
| 3.5 Uji Validitas | 55 |
| 3.6 Uji Reliabilitas..... | 55 |
| 3.7 Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 3.7.1 Uji Normalitas..... | 56 |
| 3.7.2 Uji Multikolinieritas..... | 57 |
| 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas | 57 |
| 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 57 |
| 3.9 Analisis Koefisien Korelasi (r)..... | 58 |
| 3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 59 |
| 3.11 Uji Hipotesis..... | 59 |
| 3.11.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 59 |

| | |
|--|-----------|
| 3.11.2 Uji Parsial (Uji t) | 60 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 63 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 63 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 63 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan | 64 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 65 |
| 4.2 Uji Validitas | 66 |
| 4.2.1 Uji Validitas Motivasi (X1) | 66 |
| 4.2.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) | 67 |
| 4.2.3 Uji Validitas Penilaian Kinerja (X3) | 68 |
| 4.2.4 Uji Validitas Produktivitas (Y)..... | 69 |
| 4.3 Uji Reliabilitas..... | 70 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 71 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 71 |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas..... | 72 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 72 |
| 4.5 Analisis Regresi Berganda | 74 |
| 4.6 Analisis Koefisien Korelasi (r)..... | 75 |
| 4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 77 |
| 4.8 Uji Hipotesis..... | 78 |
| 4.9.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 78 |
| 4.9.2 Uji Parsial (Uji t) | 79 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 82 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 82 |
| 5.2 Saran | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Teknik Pengumpulan Data Produktivitas | 42 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan | 43 |
| Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian | 47 |
| Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional | 53 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi | 59 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)..... | 67 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)..... | 68 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X3) | 69 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)..... | 70 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas | 71 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas | 71 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas | 72 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda | 74 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)..... | 75 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 77 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 78 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t) | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 45 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Quenchless Musik | 65 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heterosketastisitas | 73 |

ABSTRAK

FERLY JULIANO. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Penilaian Kinerja. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen S1, Universitas Tridinanti Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Amir, S.E., M.M dan Ibu Dian Septianti, S.E., M.M)

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Penilaian Kinerja (X3) terhadap Produktivitas (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Quenchless Musik Palembang Palembang. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan seluruh sampel yang ada. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Statistik melalui uji t test, F test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic* 16.

Berdasarkan hasil uji t test menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, variabel Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hasil uji F test menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Penilaian Kinerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,637 ini berarti kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas) sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, dan Produktivitas

RIWAYAT HIDUP

Ferly Juliano, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Oktober 1998 sebagai anak Kedua dari pasangan Bapak Zailani Gani dan Ibu Hartati.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 215 Palembang dan tamat pada tahun 2010. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 21 Palembang dan tamat pada tahun 2013. Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 7 Palembang dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun 2017 melanjutkan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya murah. dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada sulitnya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelola sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain

melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. 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 organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang

baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Winardi mengungkapkan (2016:6) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter atau imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Quenchless musik adalah sebuah toko musik yang berdiri pada tanggal 1 september 2010 yang pada awalnya hanya menjual gitar saja namun seiring dengan perkembangan usaha serta ketekunan dari karyawan dan pemilik usaha Quenchless musik mampu bersaing dengan toko alat musik lain yang ada dipalembang dan bahkan merambah usahanya dengan menjual gitar elektrik, alat rekaman, berbagai jenis aksesoris dan *sparepart* seputar kelengkapan alat music, Toko Quenchless mulai dikenal pada pertengahan 2013 februari, semenjak maraknya komunitas band lokal asal palembang mulai aktif dalam dunia permusikan. Pada saat di adakannya festival musik di Palembang menimbulkan ketertarikan anak muda palembang terhadap alat musik.

Beralamatkan Jalan Musi Raya Lorong flamboyant 1 no 158 yang termasuk sulit dicari oleh konsumen, dan bagaimana cara Quenchless musik mampu menjual produknya dan menghadapi persaingan yang ketat. Tentu tidak lepas dari peranan Manajemen Sumber Daya Manusia lalu bagaimana cara mengelola SDM dari segi motivasi, lingkungan kerja, penilaian kinerja. Apakah berpengaruh terhadap produktivitas Quenchless musik.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil adalah **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS CV. QUENCHLESS MUSIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan dalam penelitian inisebagai berikut :

1. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas CV Quenchless musik ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas CV Quenchless musik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas CV Quenchless musik ?
4. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas CV Quenchless musik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui motivasi, lingkungan kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas CV Quenchless musik.
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap produktivitas CV Quenchless musik.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap produktivitas CV Quenchless musik.
4. Untuk mengetahui penilaian kinerja terhadap produktivitas CV Quenchless musik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Peneliti ini berharap kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain pada waktu yang akan datang sebagai salah satu sumber referensi atau bahkan kajian bagi yang membutuhkannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi akademis

Hasil penelitian ini bisa berguna dalam dunia pendidikan secara umum dalam pengembangan pemanfaatan motivasi untuk pembelajaran dalam melakukan inovasi terhadap sesuatu .

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh saat proses perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara singkat tentang masalah-masalah yang dihadapi konsumen, perusahaan, ataupun dalam dunia pendidikan.

3. Bagi Mahasiswa

Memberikan kontribusi bagi pemahaman dan pengetahuan mahasiswa terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia di suatu perusahaan dengan motivasi di lingkungan kerja yang baik maupun tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. 2021. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Edisi Kedua Cetakan Pertama.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ervianto. 2017. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi.
- I Komang, Ni Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Sani, Achmad dan Masyhuri, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yusuf, Baharudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:PT.BumiAksara