

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.MAJU MOTOR HONDA DI
PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



DIAJUKAN Oleh:

ALDINO SETYADI

NPM: 1511110042

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2020

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

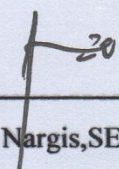
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALDINO SETYADI
Nomor Pokok : 15.11.11.00.42
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV.Maju Motor Honda Di
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... 22 - 6 - 2020 .


Pembimbing I:


Lusia Nargis, SE.M.Si

NIDN.0222036101

Tanggal..... 24 - 6 - 2020 .

Pembimbing II:


Syahyuni, SE, MM

NIDN.0226106101

Mengetahui

DEKAN FE



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, Ca

NIDN.0205026401



MOTTO

“Mulailah dari tempatmu berada, gunakan yang kamu punya, lakukan yang kamu bisa, mencoba belajar yang kamu belum tau, dan jangan pernah berkata menyerah sebelum berjuang sampai titik darah terakhir untuk keberhasilan”

Kupersembahkan Kepada :

- 1. Ayahnda dan Ibunda Yang tercinta**
- 2. Bude, tante, pakde, dan om yang tercinta**
- 3. Dosenku ibu Lusia Nargis,SE,M.Si Dan ibu Syahyuni,SE,MM. Terima Kasih atas bimbingan dan kesabarannya dalam penyusunan skripsi ini .**
- 4. Teman-temanku seperjuangan ku**
- 5. Almamater yang selalu aku perjuangkan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALDINO SETYADI

No Pokok/NPM : 15.11.11.00.42

Jurusan/prodi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada CV MAJU Motor Honda Di

Palembang.”

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

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



ALDINO SETYADI

ABSTRAK

“Aldino Setyadi, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.MAJU Motor Honda Di Palembang “.

Skripsi ini pada dasarnya membahas apakah Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.MAJU Motor Honda Di Palembang. Dengan menggunakan Analisis Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Dan Uji Hipotesis. Adapun dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah kepegawaian Di CV.MAJU Motor Honda Di Palembang.

Dari Hasil Penelitian di dapat Bahwa koefisien regresi untuk variabel Proses Rekrument (X1) 0,552 Lingkungan Kerja (X2) 0,360. Dengan tingkat signifikan 1% dan menghasilkan nilai konstanta 2,909 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini yaitu :

$$Y=2,909+0,552 X_1+0,360X_2+e$$

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Aldino Setyadi , dilahirkan di Kota Palembang (Sumatera Selatan) pada tanggal 17 desember 1996. Anak tunggal, dari orang tua Syaiful Anwar dan Sutrisnani Slamet .

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Xaverius 3 Palembang, Pendidikan Menengah Pertama di SMP Xaverius 3 Palembang pada tahun 2013, Pendidikan Menengah Atas di SMK Xaverius 1 Palembang pada tahun 2015. Pada tahun 2015 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, maret 2020



ALDINO SETYADI

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dapat pada waktunya .

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program starata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, Penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari semua pihak, dan pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang besar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak.Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si, Selaku Seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberi masukan serta saran dalam penulisan dan penyusunan Skripsi.

6. Ibu Syahyuni, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang banyak mengoreksi dan memberi masukan serta saran yang membangun dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Angkatan 2015 yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih belum sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna bagi Mahasiswa, Khususnya Mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, April 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Tujuan & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	14
2.1.3.2. Fungsi-Fungsi Kinerja Karyawan.....	15

2.1.4. Pengertian Motivasi	16
2.1.5. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.5.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.2 Penelitian Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir	24
2.3.1. Pengaruh Motivasi & Lingkungan Kerja	25
2.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan	27
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu	30
3.1.1. Tempat Penelitian	30
3.1.2. Waktu Penelitian	30
3.2. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1. Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3. Populasi, Sampel, Sampling.....	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel & Teknik Sampling.....	33
3.4. Rancangan Penelitian	33
3.5. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasi.....	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2. Definisi Penelitian	34
3.6. Instrumen Penelitian	35

3.7. Uji Instrumen	37
3.8. Teknik Analisis	39
3.9. Uji Hipotesis Statistik	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Sejarah Singkat CV.MAJU Motor Honda Di Palembang	43
4.1.2. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	44
4.1.3. Pembagian Tugas	46
4.2. Pembahasan	49
4.2.1. Dekripsif Karakteristik Responden	49
4.3. Analisis Data Dan Pembahasan	51
4.3.1. Hasil Uji Validitas	51
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	54
4.4. Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1. Uji Normalitas	55
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	56
4.4.3. Uji Multikolinieritas	58
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6. Uji Korelasi Kinerja Karyawan	61
4.7. Uji Hipotesis	62
4.8. Uji F	63
4.9. Uji t	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	66
-----------------------	----

5. 2. Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel	
3.1 Penelitian	30
3.2 Kisi-Kisi Instrument.....	35
3.3 Skala Likert	36
3.4 Skala Penafsiran Nilai Indikator	38
4.1 Responden.....	49
4.2 Berdasarkan Usia	50
4.3 Hasil Uji Validasi Motivasi.....	51
4.4 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja	52
4.5 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan	53
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.7 Hasil Uji Normalitas	55
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	58
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60
4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi.....	61
4.12 Hasil Uji F.....	62
4.13 Hasil Uji T	63

DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Berpikir.....	28
4.1 Struktur Organisasi.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tugas organisasi tercapai

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, Keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat penting, sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan(2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu, perusahaan / instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, kemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki

pengetahuan, keterampilan, karya, dan masih banyak potensi-potensi yang di miliki.

Menurut Wibowo, (2014:70),” Kinerja di dalam suatu organisasi di lakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2014:322). Mengatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arahan (direction), dan usaha terus-menerus (presistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Motivasi yaitu faktor yang sangat menentukan kinerja. Menurut Griffi .(2005:38). Motivasi yaitu “ dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Ada juga pendapat dari Wursanto, (2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah nenberikan motivasi pada karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimilkki demi perkerjaan. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja

karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2001:122). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik knator yang meliputi penerangan, suhu udara , dan lain-lain. Yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut mangkunegara(2006:2343). Lingkungan kerja merupakan uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugas dalam dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang tercurahkan oleh parariset kepada para karyawan menyebabkan produktivitas mereka menjolak.

Cv maju motor honda palembang adalah CV yang bergerak dalam penjualan unit motor honda yang merupakan bagian dari maju mobilindo tetapi masih dalam bagian astra motor honda , di palembang merupakan agen jual beli unit motor terbesar untuk bagian sumsel aja. CV Maju Motor Honda memilkki agen jual beli motor di daerah Prabumulih, muaraenim, tanjung enim dan lainnya. Dalam rangka mencapai visi dan misinya CV. Maju Motor Honda memiliki dasar dan keyakinan yang besar yang merupakan budaya kerja sebagai pijakan, pegangan dan pendoman bagi direksi , unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/opersional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala pimpinan CV MAJU MOTOR HONDA yang bernama Pak Hendri yang telah dilakukan oleh calon peneliti, para karyawan CV Maju Motor cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Ini disebabkan kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan, seperti pemberian bimbingan dorongan dan motivasi yang menarik kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Masalah lain yang ada pada Cv Maju Motor Honda adalah kondisi lingkungan kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gerah/sumuk juga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam beraktivitas.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV MAJU MOTOR HONDA DI PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang Permasalahan di atas , maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Cara Mempengaruhi Motivasi dan Lingkungan Kerja CV Maju Motor Honda terhadap kinerja Karyawan”**.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV.MAJU MOTOR Honda Di Palembang.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada CV.MAJU MOTOR Honda Di Palembang.
3. Apakah lingkungan kerja pegawai berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada CV.MAJU MOTOR Honda Di Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi penelitian yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai secara Bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Motor Honda Di Palembang .

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Motor Honda Di Palembang.
3. Pengaruh Untuk mempengaruhi dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Maju Motor Honda Di Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta pengalaman bagi penulis, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memenuhi persyaratan penulis skripsi pada fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang dan sebagai penerapan praktikum dan teori-teori yang telah dapat peneliti di bangku kuliah.

3. Bagi Lembaga/ Institusi

Hasil penelitian ini dapat di harapkan dapat di jadikan bahan masukan bagi raferensi di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora,2010. Riset Pemasaran. Penerbit Tiga sekawan Jakarta.
Indonesia
- Darsono dan kawan-kawan 2011. Pengertian Sumber Daya Manusia Jakarta.
Penerbit Tiga sekawan.Indonesia
- Destri.2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Kantor Walikota Palembang. Universitas Tridinanti Palembang
- Dwi,Septianto 2010. Fakultas Ekonomi Universitas Di Ponegoro semarang.
- Effendi.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta
- Griffi,2005. Pengertian Motivasi. Jakarta. Penerbit bumi aksara. Indonesia