

**PENGARUH MOTVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMA CIMA
NUSANTARA UNIT CINTA MANIS**

SKRIPSI



Nama : Lindriani

Nim : 212016282

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH MOTVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTBUMA CIMA
NUSANTARA UNIT CINTA MANIS**

SKRIPSI

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



Nama : Lindriani

NIM : 212016282

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Lindriani
NIM : 212016282
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta
Manis

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Agustus 2020


METERAI
TEMPEL
07407AHF529316611
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Lindriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara

Nama : Lindriani

Nim : 212016282

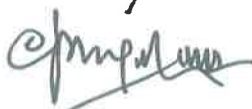
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

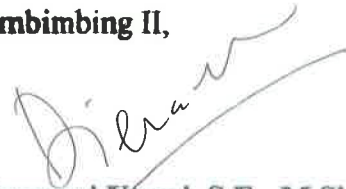
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui
Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen




Zaeha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ *“kehidupan dunia dijadikan indah dalam pandangan orang-orang kafir, dan mereka memandang hina orang-orang yang beriman. Padahal orang-orang yang bertakwa itu lebih mulia daripada mereka dihari kiamat. Dan Allah memberi rezeki kepada orang-orang yang dikehendaki-Nya tanpa batas”.(Al Baqarah ayat 212)*

- ❖ *“Jadilah diri sendiri, tanpa menyakiti orang lain”.(Lindriani)*

Persembahan :

- ❖ *Ayahanda Nirwanto Dan Ibu Samsi Tersayang Yang Senantiasa Selalu Mendo'akan Dan Mengharapkan Keberhasilanku.*
- ❖ *Kakak – kakak dan adikku yang selalu memberikan semangat.*
- ❖ *Sahabat-Sahabatku.*
- ❖ *Teman – teman manajemen angkatan 2016.*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidyah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan jumlah 105 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 25. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Nirwanto dan Ibunda Samsi kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Mister Candra, S.E., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak MGS. Anwar Husin Umrie, S.E., M.Si Selaku pembimbing akademik.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si dan Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku dosen penelaah I dan II seminar usulan penelitian.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan serta Karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
9. Kakak- kakak dan adikku Susanti, Ratmi, Sutra Nirwana, Oktaria, Fitri Anggraini., S.H, dan Sandi Junarto.
10. Keponakan- keponakanku yang terkasih Davina Tahira Quinn dan Lexyana Fatima.

11. Terima kasih kepada M. Agus Rajenang yang telah membantu memberi sumbangsih pikiran, semangat, dalam memperlancar penulisan skripsi ini
12. Teman- teman Seperjuangan SMA Tiara, Tasya, Syerli, Sakeena, Dara, Vera.
13. Teman-teman posko KKN posko 222 Air Batu Novri, Al, Irfan, Azmi, Edo, Yuniar, Mentari, Dimazs.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2020

Lindriani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Penelitian	32

D. Populasi Dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Perusahaan	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2 Populasi	33
Tabel III.3 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	52
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Motivasi	57
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Bersama-sama)	62
Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial)	63
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Daftar Pernyataan (Kuisisioner)
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Koefisien Determinasi
- Lampiran : Jurnal
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Sertifikat
- Lampiran : Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Lindriani/ 212016282 /2020/ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Penelitian ini yang bertempat di. Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 105 responden. Metode sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (21,986) > F_{tabel} (2,36)$ dan $t_{hitung} (5,971) > t_{tabel} (1,659)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

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

ABSTRACT

Lindriani / 212016282/2020 / The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

The formulation of the problem in this study was how is the influence of motivation and work environment on employee performance at PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. This research was addressed at. Ketiau Village, Lubuk Keliat District, Ogan Ilir Regency, South Sumatra. The variables of this study were employee performance, motivation and work environment. In this study, The number of sample was 105 respondents. The sample method used was Simple Random Sampling. The type of data used in this study was primary data. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation $F_{obtained}$ was $(21,986) > F_{table} (2,36)$ and t_{table} was $(5,971) X_1 (1,841) X_2 > t_{table} (1,659)$. It meant that H_0 was rejected and H_a was accepted, which meant that there was an influence of Motivation (X_1) Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y), either simultaneously or partially.

Keywords: motivation, work environment, and employee performance

PENGESAHAN

NO. 315 / Abstract / LB / UMP / III / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *AM*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, SDM yang harus diperlakukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir;2016:189) antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, seseorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016:109), 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. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya

produktivitas perusahaan tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas- tugasnya.

Menurut Mardiana (2005:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pt Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu perusahaan ini juga merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera Selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Tabel I.I
Perkembangan Produksi Gula PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta
Manis
Dari tahun 2015-2019

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2015	59,464	46,285,40	77%
2016	63,399	58,196,80	91%
2017	50,231	45,458,60	90%
2018	62,656	40,192,97	64%
2019	60,536	30,242,80	50%

Sumber : PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2020

Berdasarkan Tabel I.I diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami pasang surut dari tahun 2015-2019. Capaian produksi pada tahun 2015-2016 mengalami kenaikan yang positif dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Berbeda pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan yang mencolok pada tahun 2017-2019. Pada tahun 2019 karyawan hanya mampu memproduksi 30,242,80 ton dari 60,536 ton yang telah ditargetkan atau hanya sebesar 50% saja. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan.

Selain itu berdasarkan dari wawancara salah satu karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis nampak bahwa masih banyaknya karyawan yang menunda nunda pekerjaan yang sudah ditentukan. Dimana tugas karyawan masih banyak yang belum selesai tepat pada waktunya. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka

diharapkan pimpinan dapat mengertikan apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berikut semua konsekuensinya, termasuk berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang didapatkan didalam perusahaan. Berdasarkan dari wawancara salah satu karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ilir Selain itu kondisi lingkungan kerja fisik pabrik yang kurang mendukung, seperti suhu udara yang pengap dan panas, akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat menurunkan motivasi adalah kurang baiknya fungsi supervisi dalam memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan.

Berdasarkan dari wawancara salah satu karyawan pada Perkebunan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Selain motivasi, Lingkungan kerja pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis tempat kerjanya masih kurang kondusif, hal ini terlihat dari alat atau sarana yang sudah tua dan kusam, tempat parkir kendaraan ruangan kerja yang cukup kotor, selain itu ruangan yang cukup gelap membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivifitas. Dalam perusahaan dibutuhkan hubungan antar pemimpin dan rekan kerja yang baik, ada karyawan yang kurang bisa bekerja sama misalkan ada karyawan yang mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum

diselesaikan. Hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang baik. Dengan adanya hal ini maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis ”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis?
2. Adakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis .
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis .

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih riil yang tidak dapat diperoleh di dalam kelas mengenai manajemen sumber daya manusiakhususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, Berhanrd, dan Yantje Uhing. 2018. *The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350
- Adi Indrayanto, Sigit W.D. Nugroho dan Titi Nurfitri. 2017. *Influence Of Work Motivation And Environment On Competitive Advantage Study Of Indonesia And China Tourism Workers*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 1, March 2018
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ayu Suandani. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan*. Jurnal MAKER, Volume 4, No. 2, Desember 2018.
- Bambang Siswanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia (JIMS), Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2013. *Pokok-pokok Mater Statistik 2*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina Lusiana dan Firdaus. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala Kalimantan Selatan*, AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA Volume 4 Nomor 1, April 2018.

- Hendri Sembiring. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinar Mas Medan*. Jurakunman, Vol. 1, No. 11, Januari 2019.
- Heri Supriyanto, dan M. Djudi Mukzam. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 58 No.1 Mei 2018.
- Iketut Sudiardhita, Agus Supriyanto, dan Mardi. 2017. *The Effect Of Recruitment Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 8, No. 1, 2017.
- Ilham Nuryasin, Mochamad Al Musadieg, dan Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 41 No. 1 Desember 2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen : dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin. 2016. *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java*. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396.
- P. Edi Sumantri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*, Jurnal Pro Bisnis, Vol. 9 No. 2 Agustus 2016.
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. MAJ 2(2)(2013).
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkung Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4 No. 1 Januari 2019.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Salemba empat, Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

S

Thoni Setyo Prabowo, Noermijati, dan Dodi Wirawan Irawanto. 2018. *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 1, March 2018.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Raja Grafindo Persada, Depok.