

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA MUARA
ENIM**



SKRIPSI

Nama : Winda Riski

NIM : 212017416

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2021

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA MUARA
ENIM**

SKRIPSI

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



Nama : Winda Riski

NIM : 212017416

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Winda Riski
NIM : 212017416
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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, Januari 2021



Winda Riski

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Kirana Permata Muara Enim
Nama : Winda Riski
Nim : 212017416
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Pembimbing II



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Asy Syarh ayat 5-6)

Persembahan

*Dengan melapaskan
Bismillahirohmannirohim
Skripsi ini saya persembahkan
untuk :*

- *Allah SWT yang tiada henti memberikan kekuatan, nikmat, dan karunianya*
- *Kepada Kedua Orang Tua saya (Bapak. Dahril dan Ibu Widya) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan setiapsaat.*
- *Kedua adik saya (Fimas agustiyo dan Alfitho Wildansyah) yang sangat saya sayangi yang sudah mendoakan saya.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a*
- *Dosen beserta Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang*
- *Teman-teman yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan empat variabel yaitu Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiranan Permata Muara Enim. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiranan Permata Muara Enim. Terdapat 12 indikator yang digunakan dengan sample 63 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Dahril dan Ibu Widya, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Selaku ketua program studi dan Sekretaris Prgram studi Manajemn FEB UMP

4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Pimpinan dan Seluruh PT. Kirana Permata Muara Enim yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada peneliti
8. Keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman seperjuangan Manajemen A terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
10. Sahabat tercinta Ismy, Vio, Indah, Rizky, Kost Boira Ku tersayang dan teman- teman seperjuangan waktu Bimbingan terimakasih atas Bantuan dan semangatnya.
11. Untuk Almamater dan kampus Hijau yang tercinta

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian

ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2021
penulis

(Winda Riski)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi dan sampel.....	27
E. Data yang Diperlukan.....	30
F. Tehnik Pengumpulan data.....	30
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis.....	31

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
2. Uji Instrument	41
3. Gambaran Umum karakteristik Responden	43
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	47
5. Proses Pengujian	55
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Hasil Produksi.....	3
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel III.3	Kerangka Sampel	29
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Motivasi	50
Tabel IV.5	Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja	52
Tabel IV.6	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel IV.7	Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.8	Hasil Uji Hipotesis F.....	57
Tabel IV.9	Hasil Uji Hipotesis t.....	58
Tabel IV.10	Hasil Koefisien Determinasi	59
Tabel IV.11	Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian saat ini	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 : Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar IV. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Gambar IV. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Kerja.....	46
Gambar IV. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : jadwal penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Tabel F

Lampiran 5 : Tabel t

Lampiran 6 : Tabulasi Uji Instrumen Validitas, Reabilitas dan Regresi, ANOVA,
Uji t, dan Koefisien Determinasi

Lampiran 7 : Print Out SPSS Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas

Lampiran 8 : Print Out SPSS Regresi, ANOVA, Uji t, dan Koefisien Determinasi

Abstrak

Winda Riski/212017416/2021/Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini yaitu adakah pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 170 karyawan dan sampel yang diambil ini sebanyak 63 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi, Lingkungan atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil koefisien determinasi Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 18,2%.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja

Abstract

Winda Riski / 212017416 / 2021 / The Effects of Motivation, Environment and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Kirana Permata Muara Enim / Human Resource Management.

The purpose of this study was to find out whether there was any effects of motivation, environment and job satisfaction on employee performance of PT. Kirana Permata Muara Enim. This type of research in this research was associative. The population in this study was the number of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim, amounting to 170 employees and the sample taken was 63 respondents with proportionate stratified random sampling technique. The analysis method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination.

The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effects on motivation, environment and job satisfaction variables on employee performance of PT. Kirana Permata Muara Enim. The results of the F hypothesis test showed that there was a significant effects of motivation, environment and job satisfaction on employee performance of PT. Kirana Permata Muara Enim. The results of the t hypothesis test indicated that there was an effects of motivation, environment or job satisfaction on employee performance of PT. Kirana Permata Muara Enim. The results of the coefficient of determination of motivation, environment and job satisfaction were only able to contribute to changes that occurred in employee performance with the resulting contribution of 18.2%.

Keywords: Motivation, environment, and job satisfaction.



No. 37

February 1, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan eksistensi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Salah satu upaya penting perusahaan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memperlakukan sumber daya manusia sebagai mitra kerja dan aset jangka panjang perusahaan dengan cara menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang maksimal, dedikasi, kecintaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah diterima oleh karyawan perusahaan tersebut, selain itu kinerja juga di tentukan oleh kualitas karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia sering di kaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan Motivasi kepada karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, integrasi manajemen waktu harus tepat dalam bekerja dengan manajemen waktu yang tepat menjadikan kinerja karyawan lebih efektif dan produktif.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi karet pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi PT. Kirana Permata
Muara Enim Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)	Target belum tercapai (%)
1	2015	28.100.000	23.313.000	83	17
2	2016	28.400.000	27.232.000	96	4
3	2017	35.100.000	34.439.000	98	2
4	2018	35.600.000	30.290.000	85	15
5	2019	30.500.000	25.319.000	67	33

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, Tahun 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil produksi karet selalu tidak mencapai target. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Realisasi yang belum mencapai tujuan merupakan permasalahan bagi perusahaan, kondisi tersebut ditandai pada bagian produksi belum berjalan dengan baik, Kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang bagus dalam proses produksi yaitu mengoperasikan alat atau sarana seperti mesin ekstrusi karet yang digunakan untuk membuat atau mencetak komponen karet menjadi panjang dengan profil bulat, empat persegi panjang dan segitiga, sehingga menjadi padat dan berongga dan mesin kalender karet yang digunakan untuk memotong masih belum membantu untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses.

Perusahaan masih belum bisa menyelesaikan tujuannya karena sering terjadinya kerusakan pada mesin sehingga menghambat proses produksi. Belum ada yang melakukan suatu ukuran atau mengambil suatu tindakan dalam melakukan kegiatan produksi untuk sesuatu tujuan yang ingin dicapai seperti mengukur standar kerja yang dimiliki karyawan bisa atau tidak meningkatkan kualitas dalam bekerja di suatu perusahaan agar perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Kirana Permata Muara Enim tergantung pada kinerja para karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya tujuan produksi perusahaan akan dapat tercapai selain itu Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian dan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan setiap individu dalam berbagai bidang, motivasi mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang tumbuh dari dirinya maupun di bangun oleh orang sekitarnya agar dapat membangun gairah kerja yang baik

PT. Kirana Permata Muara Enim dipengaruhi oleh faktor Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah karyawan agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan unuk mewujudkan tujuan perusahaan. saat ini tingkat motivasi kerja dalam bentuk pengakuan atau penghargaan yang diterima para karyawan masih sangat rendah,karna jika karyawan bisa mengerjakan laporan dan tugas tepat waktu atasan tidak memberi pengakuan atau penghargaan dalam bentuk pujian.

Masalah lainnya yaitu Kurang baiknya hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk dihormati dan dihargai. Hal ini akan menyebabkan konflik antara pimpinan dan karyawan. Tentunya kondisi kerja jadi tidak nyaman yang membuat karyawan tidak betah untuk bekerja, selain itu karyawan merasa tidak ada peluang untuk maju dalam segi jabatan sedangkan seorang karyawan tentunya mengharapkan kenaikan jabatan. Keberhasilan motivasi kerja juga tergantung pada lingkungan kerja karna itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif kepada karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

PT. Kirana Permata Muara Enim juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja karna lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja

yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Terjadinya kekakuan silaturahmi atau hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kirana Permata Muara Enim ini akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam berkerja, selain itu konflik sesama karyawan, dampak dari konflik tersebut lingkungan kerja jadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya yg semula tidak terlibat.

konflik antara atasan dengan karyawan dampaknya dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan atau terhambatnya pencapaian tujuan seperti yang telah di rencanakan sebelumnya karena jika hubungan atasan dan karyawan kurang baik maka tidak ada kejelasan tugas untuk karyawan dan akan menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan intruksi dari atasan, oleh sebab itu di butuhkan pertanggung jawaban atasan untuk menyusun tugas karyawan agar karyawan dapat berkerja secara efektif. Keberhasilan perusahaan juga tergantung pada lingkungan kerja kerena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang di inginkan karyawan barulah karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan kepuasan kerja akan tercapai.

Menurut Edy Sutrisno (2015: 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap imbalan yang di terima karena hasil kinerjanya.

PT. Kirana Permata Muara Enim juga di pengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Tidak adanya perkembangan karyawan dalam kenaikan jabatan atau promosi untuk karyawan yang bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik , tidak ada pengawasan pada karyawan untuk memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaannya, padahal dengan adanya perintah atau petunjuk yang jelas dari perusahaan karyawan pasti bisa berkerja dengan baik. Selain itu rekan kerja juga berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja karna jika rekan kerjanya sangat menyenangkan, dan komunikasinya baik maka karyawan dapat berkerja dengan maksimal sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi , Lingkungan , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim**

B.Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi , lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

3. Adakah pengaruh Lingkungan terhadap kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
4. Adakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan profit yang akan dicapai perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo herlambang Gardjito, Mochammad AL Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 26 No. 1-8. 2014
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dhita Chintia Pristiyanti, 2016. *Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses jaya*, jurnal ilmu management. Vol. 4 No 2 2016
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-7). Jakarta : Kencana Prenadamedia
- Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Florida Dessy Putri Sanuddin, 2013. *Judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa*. Modus Journals. Vol 25. No 2. 2013
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Marjuni, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Sah Media. Makasar
- M. Iqbal Hasan, 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Muhammad Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Payman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Pandi Afandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-1). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Rusdy A. Rivai, 2013. *Pengantar Manajemen*. Palembang. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ruri aprianto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo*. Jurnal Management Vol 4. No 01 2018
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Thomas J Destefano dan Robby Alam. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan karakteristik pekerja terhadap kepuasan kerja*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit PT RajaGrafindoPersada. Jakarta.