

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYABUMI AGROLANGGENG
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)



Skripsi

Nama : Novisah Nurmayanti
NIM : 212017130

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYABUMI AGROLANGGENG
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)

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



Nama : Novisah Nurmayanti
NIM : 212017130

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novisah Nurmayanti

NIM : 212017130

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal
Abab Lematang Ilir (PALI)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli yang belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 di tulis atau yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Maret 2021



Novisah Nurmayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)
Nama : Novisah Nurmayanti
NIM : 212017130
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prgram Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I

Drs H. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN : 784023/0023075901

Pembimbing II

Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0224057501/673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Barang Siapa Yang Bertakwa Kepada Allah Maka Dia Akan Menjadikan Jalan Keluar Baginya, Dan Memeberinya Rezeki Dari Jalan Keluar Baginya Dan Memeberinya Rezeki Dari Jalan Yang Tak Disnagka, Dan Barang Siapa Yang Bertawakal Kepada Allah Maka Cukuplah Baginya, Sesungguhnya Allah Melaksanakan Kehendaknya, Dia Telah Menjadikan Untuk Setiap Sesuatu Kadarnya.”

(QS. Ath-thalaq:2-3)

PERSEMBAHAN :

- *Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Segala Puji Bagi Allah*
- *Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Paling Ku Kagumi*

Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :

- *Orang Tuaku Tercinta*
- *adik-adikku Yang Tersayang*
- *Keluarga besarku yang terkasih*
- *Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa*
- *Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suryabumi Agrolanggeng”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, keluarga, dan semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluar besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa

pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 dan selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Ervita Safitri S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, kakak dan adik- adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini

9. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku (Para Mutiara, Devi Yana) yang juga memiliki peran penting dalam penyusunan skripsi ini dan selalu sabar menghadapi aku.
10. Terima Kasih juga kepada teman-teman seperjuangan ku yang selalu kebersamai dalam setiap keadaan dan membantu penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2021

Novisah Nurmayanti

DAFTAR ISI

| | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | ix |
| HALAMAN DAFTAR TABEL..... | x |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR | xi |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Pustaka..... | 9 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 23 |
| C. Kerangka Pemikiran | 24 |
| D. Hipotesis | 25 |
| BAB III PEMBAHASAN METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 26 |
| B. Lokasi Penelitian | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 27 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| E. Data yang diperlukan..... | 30 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 31 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 32 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 39 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran..... | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 72 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Target dan Realisasi Perkiraan Pencapaian Produksi Kelapa Sawit Pada PT Suryabumi Agrolanggeng | 5 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel | 28 |
| Tabel III.2 Data Jumlah Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng | 30 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 44 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 45 |
| Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas | 46 |
| Tabel IV.6 Hasil Uji reliabilitas | 47 |
| Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Motivasi | 48 |
| Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja | 50 |
| Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Kinerja | 53 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 55 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji F | 57 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji t..... | 58 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 59 |
| Tabel IV.14 Perbandingan Peneliti Terdahulu | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 25 |
| Gambar IV.1 Logo PT Suryabumi Agrolanggeng | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6 Jadwal Penelitian

Lampiran 7 Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 8 Hasil Cek Plagiarisme

Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 10 Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 11 Sertifikat Surat Lulus Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran

Lampiran 12 Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 13 Sertifikat Komputer Bisnis

Lampiran 14 Sertifikat Seminar Bisnis Pasca Covid 19

Lampiran 15 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Novisah Nurmayanti/212017130/2020 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penulal Abab Lematang Ilir (PALI)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penulal Abab Lematang Ilir (PALI). Pada penelitian ini terdapat 57 sampel karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil angket kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,423 > 1,673$), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,153 > 1,673$). Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan agar selalu tetap memperhatikan kinerja para karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

Novisah Nurmayanti / 212017130 / 2021 / The Effects of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng, Penukal Abab Lematang Ilir Regency (PALI).

This study aimed to determine the effects of motivation and work environment on employee performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng, Penukal Abab Lematang Ilir Regency (PALI). In this study, there were 57 samples of employees of PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI. The data in this study was secondary data obtained from the results of questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. The results proved that motivation had a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,423 > 1,673$), and work environment had a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,153 > 1,673$). This research was expected to help company to always pay attention to the performance of their employees.

Keywords: Motivation, work environment, and performance.



No: 99

February 7, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu. “Sumber daya manusia adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang memiliki fungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia bisa dipakai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu secara efektif dan efisien”. Menurut Mathis dan Jackson.

Sumber daya manusia yang tidak terbatas sehingga diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yaitu Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia yang sukses dipengaruhi oleh kinerjanya yang bagus sehingga hasil dari kinerjanya itu mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo 2016:007). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt, dkk, dalam Wibowo, (2016:02). Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, dalam wibowo 2016:02).Faktor yang mempengaruhi keinerja menurut kasmir (2016:189) adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut veithzal Rivai (2014:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2014:322). Motivasi secara umum adalah suatu dorongan mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan tindakan atau perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Arianto (2013:195), Selanjutnya menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi sebuah perusahaan, lingkungan yang baik maka mencerminkan perusahaan yang bagus juga. Perusahaan yang akan diteliti yaitu PT Suryabumi Agrolanggeng berlokasi di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang lokasinya tidak jauh dari tempat tinggal.

PT Suryabumi Agrolanggeng merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menghasilkan CPO (Crude Palm Oil). Crude Palm Oil atau minyak kelapa sawit adalah minyak nabati edibel yang didapatkan dari mesocarp buah pohon kelapa sawit. Minyak kelapa sawit (Crude Palm Oil) merupakan minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil ekstraksi atau dari proses pengempaan daging buah kelapa sawit dan belum mengalami pemurnian. Pengelolaannya berdasarkan dari perkebunan sendiri yaitu dari menanam, memelihara dan memanen sawit serta diolah menjadi minyak dipabrik yang berkapasitas 90 ton TBS perjam.

PT Suryabumi Agrolanggeng berlokasi di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang beralamat di Desa Simpang Tais Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir / PALI. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Perkiraan Pencapaian Produksi Kelapa Sawit pada PT
Suryabumi Agrolanggeng
Tahun 2015-2019

| No | Tahun | Target | Realisasi | Persentasi Pencapaian |
|----|-------|-------------|-------------|--------------------------|
| 1 | 2015 | 130.000.000 | 124.456.771 | 95.73% |
| 2 | 2016 | 130.000.000 | 122.237.988 | 94.02% |
| 3 | 2017 | 128.000.000 | 116.365.277 | 90.91% |
| 4 | 2018 | 128.000.000 | 116.003.233 | 90.62% |
| 5 | 2019 | 128.000.000 | 114.702.310 | 89.61% |

Sumber, PT Suryabumi Agrolanggeng 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa terhadap faktor yang mempengaruhi kinerjanya karyawan yaitu tujuan, tujuan perusahaan terletak pada target produksi tetapi realisasi produksi cenderung tidak mencapai target. selanjutnya standart, standar yang dimiliki perusahaan yaitu kuantitas kerja karyawan belum bagus dilihat dari pencapaian realisasi produksi cenderung menurun selama 5 tahun terakhir. Berikutnya kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai standar dan kurang efektif. Berdasarkan tabel diatas jugaterdapat masalah alat dan sarana, masih minimnya alat dan sarana untuk memproduksi kelapa sawit. Peluang, yaitu masih minimnya kesempatan karyawan untuk bersuara menyatakan pendapatnya atau idenya kepada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi. Berdasarkan pengamatan di lihat dari kebutuhan fisiologis masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja

kebutuhan hidupnya belum terpenuhi dikarenakan naiknya bahan pokok, belum dapatnya tunjangan dari perusahaan dan terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya untuk mencari pengalaman. Dilihat dari kebutuhan penghargaan terdapat Sikap dan penghargaan dari atasan kurang baik terhadap hasil kerja karyawan. Dari aktualisasi diri permasalahannya dapat dilihat dari Kemampuan karyawan masih terdapat karyawan yang kurang memiliki potensi atau keterampilan untuk mencapai prestasi kerja.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan hasil pengamatan peneliti kondisi fisik fasilitas belum tertata rapi, ruang kerja yang belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat kinerja karyawan, ukuran dan tata letak ruang kerja yang belum memadai dalam arti belum sesuai, tidak adanya dinding pemisah antara ruang kerja karyawan satu dengan karyawan lainnya yang mengakibatkan tumpukan tugas karyawan mengganggu karyawan lain. Sirkulasi udara, udara disekitar perusahaan berdebu banyak debu yang berterbangan disekitar perusahaan. Penggunaan warna pada dinding sudah memudar dan kusam. Kenyamanan, terdapat beberapa karyawan yang tidak menjaga kebersihan diruang kerja seperti masih terdapat karyawan yang makannya diruang kerja yang mengakibatkan meja dan lantai menjadi kotor dan berantakan, dan terdapat karyawan yang menyimpan sepatu didalam ruangan kerja. Keamanan yaitu, terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan keselamatan dalam bekerja dan tidak menerapkan peraturan sop yang telah ditentukan dalam pekerjaannya. Ikatan rekan kerja, terdapat beberapa karyawan satu dengan yang

lainnya yang kurang harmonis dikarenakan kesenjangan beberapa karyawan yang belum bisa bekerjasama dengan baik..

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/PALI.**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/PALI

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/PALI

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dengan membandingkan teori dan kenyataan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk menentukan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan guna mempertahankan efisiensi kontinuitas PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/PALI.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah koleksi penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di perpustakaan yang mana nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lainnya.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran ataupun ilmu pengetahuan umum bagi instansi pemerintah, masyarakat maupun mahasiswa/i yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSAKA

- Alex, S Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-hall, Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Bumi Aksara .
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok; PT Rajagrafindo Persada
- Program, Strata Satu, (2018) . *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang .
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No 2.
- Rifai , Rusdy A . (2009) . *Pengantar Manajemen*. Palembang : Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Sugiyono, (2009). *Metode penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Bandung : Alfabeta .
- Sugiyono (2017), *Statika untuk Penelitian* . Bandung : Alfabeta

Syofian, Siregar. (2013). *Statistik Parametrik Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Wibowo . (2015) . *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit PT Rajagrafindo Persada