PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PUTRA GEMILANG NIKOM PALEMBANG

SKRIPSI

Nama: Chicha Alza

Nim: 212016301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA GEMILANG NIKOM PALEMBANG

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memproleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Chicha Alza

Nim : 212016301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chicha Alza

NIM : 212016301

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang

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 tulisan 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 di tulis atau di publikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dan jelas 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, Maret 2021

METERAI TEMPEL

C7EAJX125553358

Chicha Alza

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang
Nama	:	Chicha Alza
NIM	:	212016301
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2021

Pembimbing I,

Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,

Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si
NIDN: 0219048501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”
(QS. Ar Ra’d:11)”

“Bantu orang lain, dan Allah akan membantumu
Maafkan orang lain, dan Allah akan memaafkanmu’’
(Iman Ali)

″ Percayalah, semua akan baik-baik saja jika semua urusanmu melibatkan Tuhanmu″
(Penulis)

Dengan Cinta dan Doa
Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Kedua Orang Tuaku Tersayang Papa Muhammad Ali dan Mama Zahra**
- **Adikku Tersayang, Chinta Alza, Chris Alza, Charel Hafiz Alza**
- **Keluarga Besar Kutercinta**
- **Dosen Pembimbingku Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidyah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan 83 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi. 25.0

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tuaku Tersayang Papa Muhammad Ali dan Mama Zahra, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, mendukung dan mendoakan, 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 DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si Wakil Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M, Bapak Yudha Mahrom DS.S.E.,M.Si Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si, dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.S.i selaku Dosen Penguji 1 dan penguji 2 skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah selama di perkuliahan.
10. Terima Kasih banyak untuk Sahabatku Ria Kuspriyani, S.M yang dari awal telah banyak membantu serta memberikan subangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini dan Maftukah, S.M, Andina Anggraini, S.M terimakasih juga telah banyak membantu selalu memberikan motivasi, semangat yang sangat berharga.
11. Terima Kasih untuk kerabat kerja yang telah memberikan bantuan dan support Ayuk Yana, Ayuk Lisa, Ayuk Mona.
12. Sahabat-sahabatku tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan, Kiki, Dewi, Nisa, Nuria, Roro, Della, Indah, Dessy.
13. Teruntuk seorang yang sederhana dan berhati mulia terima kasih banyak telah membantu, memberikan semangat, dukungan yang sangat berharga dalam memperlancar penulisan skripsi ini hingga sampai ada dititik sekarang.

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, Maret 2021

Chicha Alza

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... ii
Halaman Pengesahan Skripsi iii
Halaman Motto dan Persembahan iv
Halaman Prakata v
Daftar isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Lampiran..... xi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris..... xiii

BAGIAN ISI
BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah……..…… 1
B. Rumusan Masalah……..……. 7
C. Tujuan Penelitian……..….. 7
D. Manfaat Penelitan……..…. 7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERAGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A. Landasan Teori …… 9
B. Penelitian Sebelumnya…… 26
C. Kerangka Pemikiran…… 31
D. Hipotesis ……. 32

BAB III. METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian……..… 33
B. Lokasi Penelitian…….…. 34
C. Operasional Variabel…… 35
D. Populasi dan Sampling……. 35
E. Data Yang Diperlukan…….…… 37
F. Metode Pengumpulan Data…… ……..…… 37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis……..…. 38

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian…….……..…… 47
B. Pembahasan Hasil Penelitian……..…...……. 65
C. Perbandingan Penelitian Sebelumnya…….……..….. 71

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan…….…… 73
B. Saran……...…… 74

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Distribusi Tahun 2014-2018……4

Tabel III.1 Variabel Penelitian……..35

Tabel III.2 Kerangka Sampel……36

Tabel IV.1 Uji Validitas……49

Tabel IV.2 Uji Reliabel…….….50

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin….…51

Tabel IV.4 Karakterisktik Responden Berdasarkan Pendidikan….…..52

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan……..….53

Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan……..……...54

Tabel IV.7 Variabel Motivasi……..…..56

Tabel IV.8 Variabel Lingkungan Kerja……...……..……58

Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda…….…….….60

Tabel IV.10 Uji F……..….62

Tabel IV.11 Uji t…...……..…63

Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi……...……...64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

Lampiran 2 Tabel Issac dan Michael

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 Tabulasi

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8 Tabel Distribusi F

Lampiran 9 Tabel Distribusi t

Lampiran 10 Tabel R (Korelasi Sederhana)

Lmapiran 11 Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 13 Surat Keterangan BPP

Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 15 Sertifikat AIK

Lampiran 16 Sertifikat SPSS

Lampiran 17 Pagiarism Checker X Originality Report

Lampiran 19 Sertifikat Seminar Online

Lampiran 20 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 21 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran 22 Biodata Penulis

Chicha Alza/212016301/2021/ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Varibel yang digunakan adalah Motivasi dan Lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang yang berjumlah 117 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel *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 pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Chicha Alza / 212016301/2021 / The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Putra Gemilang Nikom Palembang / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is is there any influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. The aim is to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. This type of research used in this research is associative. The variables used are motivation and work environment, and employee performance. The population in this study were all employees of motivation and work environment on the performance of employees of PT. Putra Gemilang Nikom Palembang, amounting to 117 people and samples taken in this study were 83 respondents with a stratified random sampling technique. The analysis method used is qualitative which is then quantified. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The test results using multiple regression analysis show that together there is a positive and significant effect of motivation and work environment on employee performance. While partially motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor srategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalan hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Kinerja Karyawan Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan, sehinggga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesasaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuaanya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

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 (Sutrisno, 2009:109). Adapun Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapain tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif sehingga karyawan memiliki semanggat yang akan menghasilkan kinerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Putra Gemilang Nikom Palembang merupakan perusahaan barang dan jasa bertempat di Palembang – Sumatera Selatan. Bergerak di bidang kontraktor seperti pembangunan jalan, pengadaan tenaga kerja.

Pada penyediaan barang PT. Putra Gemilang Nikom berupa alat- alat penunjang kegiatan pembangunan yang dilakukan. Dalam bidang jasa pada PT. Putra Gemilang Nikom berupa tenaga karyawan.

PT. Putra Gemilang Nikom Palembang mengalami ketidak stabilan kerja pada kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kerja karyawan cenderung mengalami ketidak stabilan, standar yang disepakati bersama belum tercapai secara maksimal. Dalam pemahaman untuk tugas, posisi dan fungsi masing – masing, masih perlu di tingkatkan dikarenakan ada beberapa hal seperti tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan yang berbeda yang menyebabkan pemahaman dalam bekerja kurang efesien.

Kinerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sering mengalami naik turun tidak menunjukan produktivitas yang optimal dalam kegiatan kontruksi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 1

Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kerja

PT. Putra Gemilang Nikom

Tahun	**Kontrak**	
	Target Kontrak	**Nilai Realisasi Kontrak**
2014	100.000.000.000	4.845.503.000
2015	100.000.000.000	86.118.158.000
2016	100.000.000.000	25.626.372.000
2017	100.000.000.000	46.066.017.000
2018	100.000.000.000	38.633.069.000

Sumber : PT. Putra Gemilang Nikom Palembang 2020

Rekapan kontrak PT. Putra Gemilang Nikom di dapat data 5 tahun terakhir, pada tahun 2015 PT. Putra Gemilang Nikom mengalami peningkatan kontrak paling tinggi dari 5 tahun sebelumnya yaitu senilai 86.118.158.000 dan pada tahun 2014 mengalami penurunan kontrak yang sangat jauh dari data 5 tahun terakhir yaitu senilai 4.845.503.000.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, perusahaan sangat mengharapkan apabila memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih maksimal. Faktor yang menjadi penyebab kurangnya motivasi adalah kondisi kerja yang kurang nyaman dan suasana kerja yang kurang baik di PT. Putra Gemilang Nikom yang membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi kurang kondusif, hal ini dapat dilihat karena adanya karyawan yang datang terlambat dan membuat aktivitas di perusahaan menjadi lambat, kebersihan tempat kerja juga menjadi alasan dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan konflik yang sering terjadi seperti perbedaan dalam berpendapat ketika diadakannya rapat bersama selain dari itu , tidak adanya pengakuan dari perusahaan seperti reward atau apresiasi bagi karyawan yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik dan sebagai dokumen pendukung dalam semangat karyawan dalam bekerja, serta pekerjaan yang diberikan atau di tugaskan kepada karyawan itu sendiri sering kali terjadinya ketidak sesuaian dengan porsi masing – masing

karyawan seperti karyawan kantor bagian admin ditugaskan untuk turun langsung kelapangan untuk mengawasi karyawan yang bekerja di lapangan.

Lingkungan kerja karyawan merupakan faktor utama di tempat kerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk melakanakan pekerjaan tidak memadai seperti persediaan alat tulis kantor yang tidak lengkap dan alat kontraktor yang sering terjadi masalah perbaikan membuat karyawan kurang nyaman dan terhambat. Suasana kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang belum baik sehingga pekerjaan yang dilakukan belum maksimal, kebersihan tempat kerja khususnya pada area toilet karyawan masih terlihat kotor dan lembab, sehingga lingkungan kerja PT. Putra Gemilang Nikom Palembang terlihat kurang atau tidak nyaman. Hubungan kerja antar karyawan berpengaruh pada produktivitas perusahaan, PT. Putra Gemilang Nikom Palembang dalam hal hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga terjadi masalah dalam komunikasi yang menyebabkan hubungan kerja tidak harmonis.

Dikarenakan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Peneliti dapat memberikan gambaran- gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam kosentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

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

3. Bagai Tempat Penelitian

   Sebagai masukan bagi PT. Putra Gemilang Nikom Palembang untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan - perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asriyanto, Nur Abib. (2013). *"Pengaruh Motivasi Kerja dan LingkungaKerjaTerhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang".* Skripsi JurusanManajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Bagus Nugroho (2017) Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi *dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG / PS Madukismo.*

Donni Juni Priansa(2018).*Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung : Alfabeta

Farlen, Frans (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda).* Other thesis, Upt "Veteran" Yogyakarta.

Kasmir(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok: Raja Grafindo Persada

Malayu hasibuan(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara

Muhammad Busro(2018).*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Prenadamedia Group

Muhammad Kadarisman (2013).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya* Manusia.Jakarta : Rajawali Pers

Nopitasari dan Hikmah (2020) , dengan judul "Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam.

Pandi Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Zanafa Publishing

Pendoman Usulan Penelitian (2018). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Sugiyono (2014).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.*Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju

Wibowo (2017).*Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada Sumber: Sugiyono, *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D),* (Bandung: Alfabeta, 2017), Halaman 87.