

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LAJU PERDANA INDAH DIVISI 5 OKU TIMUR**

SKRIPSI



Nama : Retno Erineta Utami

NIM : 212017065

UNIVERSITAS MUHAMMADYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LAJU PERDANA INDAH DIVISI 5 OKU TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Retno Erineta Utami

Nim : 212017065

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retno Erineta Utami

NIM : 212017065

Konsentrasi : Manajemen SDM

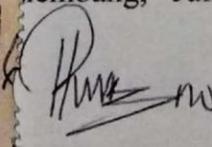
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

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, Juli 2021


Retno Erineta Utami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

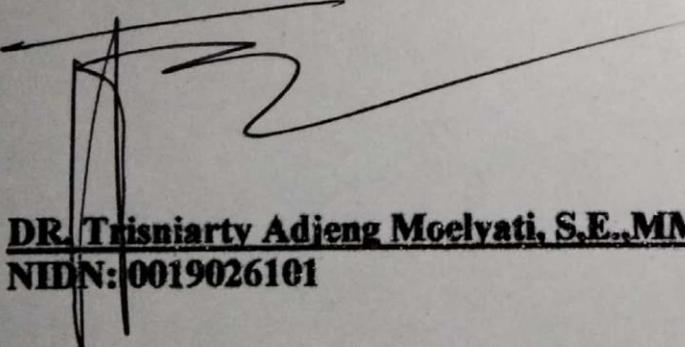
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

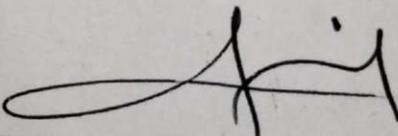
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur
Nama : Retno Erineta Utami
NIM : 212017065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I

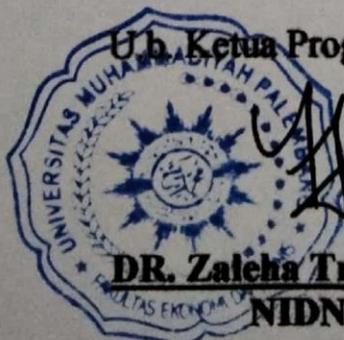
Pembimbing II

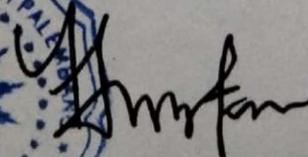

DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., MM
NIDN: 0019026101


Amidi, SE., M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui,
Dekan

U.p. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa kamu bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberi rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya. (QS Ath-Thalaq 2-3)”

“lakukan semua dengan penuh keikhlasan dan kesabaran, maka akan mendapat kebahagiaan dan kesuksesan (penulis)”

Persembahan

Dengan cinta dan ridho Allah SWT ku persembahkan skripsi ini khusus kepada :

- ❖ Orang tua tercinta, yakni Ayahanda Supirman dan Ibunda Mursiyah yang selalu menemani, membimbing, mendukung dan memberikan semangat serta doa disetiap Langkah ku.*
- ❖ Kakak kesayngan dan ayuk kesayngan, yakni Alex Andrianto S.Kom dan Kholipah S.Pd yang sudah membantu dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini. Dan sepupu kesayanganku yakni Keyla Citra Andina yang telah menghiburku dikala sedih dan lelah.*
- ❖ Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan serta semangat*
- ❖ Dosen beserta Almamater Kebangganku Universitas Muhammadiyah Palembang.*

PRAKATA



Assalamua'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

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

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yakni Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur.

Ucapan terimakasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Ayah Supirman dan Ibu Mursiyah, mereka orang yang sangat berjasa sekali bagi penulis. “ Wahai Tuhanku, kasihanilah keduanya sebagaimana mereka mengasihani aku waktu kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalam baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si 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 wakil Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr.Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E.,M.M selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing ke 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran serta 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 karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penelitian ini.
8. Sahabat tercinta Bela Dewi Syah Putri, Julia Anisa S.M, Tri Nawangsari, Krisnur Mulyani, terimakasih teman seperjuangan waktu Bimbingan terimakasih atas Bantuan dan semangatnya
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membantu penulisan dalam skripsi
10. Untuk diriku sendiri (Retno Erineta Utami) terimakasih sudah berjuang sampai hari ini,terimakasih untuk tidak pernah putus asa, dan terimakasih untuk tidak pernah menyerah dalam kesulitan dan dalam ujian-ujian yang kamu temui dalam hidup ini, terimakasih kamu HEBAT dan kamu KUAT.

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 terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan dalam penelitian ini. Semoga amal dan ibadahnya yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

Wassalamu'alaikum Waeahmatullahi Wabarrakatuh

Palembang, Juli 2021

Penulis

(Retno Erineta Utami)

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Halaman Sampul Luar | |
| Halaman Judul | i |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat | ii |
| Halaman Pengesahan | iii |
| Halaman Motto dan Persembahan | iv |
| Halaman Prakata | v |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Tabel | x |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Lampiran | xii |
| Halaman Abstrak | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II. KAJIAN PERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN | |
| HIPOTESIS..... | |
| A. Landasan Teori..... | 12 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| D. Hipotesis | 26 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | |
| A. Jenis Penelitian..... | 27 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 28 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 29 |
| D. Populasi dan Sampling..... | 29 |
| E. Data Yang Diperlukan | 31 |

| | |
|--|----|
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 32 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis..... | 33 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 41 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 61 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 69 |
| B. Saran | 69 |

BAGIAN AKHIR

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | |
| | 71 |

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Hasil Data Produksi..... | 5 |
| Table III.1 Operasional Variabel | 29 |
| Table III.2 Kerangka Sampel..... | 31 |
| Table IV.1 Hasil Uji Validitas | 44 |
| Table IV.2 Hasil Uji Reabilitas..... | 45 |
| Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 47 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen | 48 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman | 49 |
| Tabel IV.7 Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan | 50 |
| Tabel IV.8 Kinerja Karyawan..... | 51 |
| Tabel IV.9 Motivasi | 53 |
| Tabel IV.10 Lingkungan Kerja..... | 55 |
| Table IV.11 Regresi Linear Berganda | 57 |
| Tabel IV.12 Anova..... | 58 |
| Tabel IV.13 Uji t..... | 59 |
| Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 26 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Jadwal Penelitian..... | 73 |
| Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian..... | 74 |
| Lampiran 3 Tabel F..... | 78 |
| Lampiran 4 Tabel T | 80 |
| Lampiran 5 Data Tabulasi | 83 |
| Lampiran 6 Rekapitulasi Jawaban Responden | 86 |
| Lampiran 7 Print Out Spss Uji Instrument Validitas Dan Reabilitas | 92 |
| Lampiran 8 Hasil Print Out Spss Regresi, Anova, Uji T , Dan Koefisien Determinasi | 98 |
| Lampiran 9 Surat Pemberian Izin Penelitian | 102 |
| Lampiran 10 Surat Balasan Melakukan Penelitian | 103 |
| Lampiran 11 Sertifikat Aik..... | 104 |
| Lampiran 12 Sertifikat Spss..... | 105 |
| Lampiran 13 Sertifikat Hasil Bebas Plagiat | 106 |
| Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan | 107 |
| Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer | 108 |
| Lampiran 16 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis..... | 109 |
| Lampiran 17 Sertifikat Webinar | 110 |
| Lampiran 18 Sertifikat PKL Prodi Manajemen | 111 |
| Lampiran 19 Sertifikat Sosialisasi Perlindungan Hukum..... | 112 |
| Lampiran 20 Biodata | 113 |

ABSTRAK

Retno Erineta Utami/ 212017065/ 2021/ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah Divisi 5, baik secara simultan ataupun parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah motivasi, lingkungan dan kinerja karyawan. sampel yang digunakan sebanyak 61 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya [2] ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan [3] ada pengaruh lingkungan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya suatu kinerja karyawan, sebesar 75,3%.

Kata kunci : motivasi, lingkungan dan kinerja karyawan

Abstract

Retno Erineta Utami/ 212017065/ 2021/ The Effects of Motivation and Environment on Employee Performance of PT Laju Perdana Indah Division 5 OKU Timur

The study aimed to determine the effects of motivation and environment on employee performance of PT Laju Perdana Indah Division 5, either simultaneously or partially. This study used an associative research with the variables used were motivation, environment and employee performance. The sample in this study were 61 respondents. The data were collected through a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that motivation and environment had a positive effect on employee performance [1] the results of hypothesis testing simultaneously showed the value of $F_{count} > F_{label}$ which meant that there were significant effects of motivation and environment on employee performance. The results of partial hypothesis testing showed the value of $T_{count} > T_{table}$, which meant there was a significant effects of motivation on employee performance, and [3] there was a significant effect of environment on employee performance, while the coefficient of determination proved that motivation and environment were able to contribute to the ups and downs of employee performance, by 75,3%.

Keywords : Motivation, Environment, Employee Performance



August 21, 2021

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Dalam sumber daya manusia juga mempengaruhi beberapa hal untuk tercapainya tujuan perusahaan yang akan dicapai, yaitu : Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan yang dapat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut.

Schermerhorn (2017:2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tujuan. Tercapainya tujuang perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang makasimal, dedikasi, kecintaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kualitas sumber daya manusia sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi kepada

karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, integrasi manajemen waktu harus tepat dalam bekerja dengan waktu yang tepat menjadikan kinerja karyawan lebih efektif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun dalam skala kecil. Dengan mudah memiliki sumber daya manusia yang handal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

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 atau atasan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo 2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Jumingan (2018:116-117) gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, aspek teknologi maupun aspek sumber daya manusianya. Dengan demikian kinerja adalah suatu pekerjaan dan hasil yang sudah dicapai dari perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi dan lingkungan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Menurut Doni Juni Priansa (2016:04) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) mengemukakan bahwa Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi menurut Handoko (2018:117) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Selain dari motivasi, yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan. lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015:20) lingkungan kerja merupakan segala yang suasana atau kondisi disekitar lokasi ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan hasil produksi yang baik.

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

PT. Laju Perdana Indah adalah perusahaan yang berdiri dibawah naungan PT. Indofood, kantor pusatnya berada di Jakarta, PT Laju Perdana Indah didirikan di jalan desa

Sungai Balak Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur pada tanggal 18 November 1992. Perusahaan ini memproduksi gula yang dikemas dalam merek gula komering dalam berbagai kemasan dari kemasan besar maupun kecil (kg). pemasaran gula ini berada di OKU Timur, Lampung, Riau, Tanggerang dan Palembang.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut ini adalah table yang menunjukkan hasil produksi gula pada PT. Laju Perdana Indah divisi 5 OKU Timur

Tabel I.1

Data Hasil Produksi PT. Laju Perdana Indah Divinisi 5 OKU Timur
Tahun 2016-2020

| No | Tahun | Target produksi (metrik ton) | Realisasi (metrik ton) | Presentase (%) |
|----|-------|------------------------------|---------------------------|----------------|
| 1 | 2016 | 7.331.199 | 8.560.00 | 117 |
| 2 | 2017 | 4.800.000 | 5.914.912 | 123 |
| 3 | 2018 | 3.200.000 | 3.087.727 | 96 |
| 4 | 2019 | 3.000.000 | 4.104.459 | 137 |
| 5 | 2020 | 4.500.000 | 2.720.011 | 60 |

Sumber PT. Laju Perdana Indah 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi tebu mengalami naik turun, hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan belum bisa mencapai atau menyelesaikan tujuannya karena sering terjadinya kerusakan pada mesin dan kurangnya keahlian karyawan dalam melakukan pembenaran alat alat. Realisasi yang belum mencapai tujuan merupakan permasalahan bagi perusahaan, kondisi tersebut ditandai pada bagian produksi belum berjalan baik.

Kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang bagus dalam proses produksi yaitu mengoperasikan alat atau sarana seperti mesin penggiling tebu yang digunakan untuk menyaring sari-sari tebu, dan alat pemisah sari tebu.

Kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur belum optimal apalagi dimasa pandemik covid saat ini, membuat semua aktivitas terbatas tidak dengan kondisi normal sebelumnya. Untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh maka perusahaan harus meningkatkan kompetensi para karyawannya, Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja masih saja lemah maka peluang untuk mendapatkan hasil yang baik dan melimpah akan sangat kurang, karena dari kinerjanya saja sudah melalikan pekerjaan mereka.

PT. Laju Perdana Indah divisi 5 OKU Timur dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Saat ini tingkat motivasi kerja dalam bentuk pengakuan atau penghargaan yang diterima para karyawan masih sangat rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi bagi para karyawan supaya bisa lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, dengan cara memenuhi kebutuhan para karyawan seperti, memenuhi fasilitas yang baik, memperhatikan kondisi mesin dan peralatan lainnya agar dapat meningkatkan produktivitasnya, dan kebutuhan sosial atau rasa memiliki kebutuhan harga diri, seperti

perusahaan menghargai akan pentingnya para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Maka dari itu, para karyawan akan merasa bangga atau merasa dirinya berguna didalam perusahaan tersebut dan akan melaksanakan pekerjaan dengan giat dan semangat supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Tapi buktinya perusahaan masih kurang menerapkan motivasi tersebut, oleh karena itu, masih ada saja karyawan yang merasa tidak berharganya mereka dalam perusahaan tersebut.

Motivasi pimpinan juga kurang untuk mendorong gairah karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik dan memberikan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan karena itu juga untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Saat ini tingkat motivasi kerja dalam bentuk pengakuan atau pengarahan juga masih kurang dilakukan dari pimpinan untuk para karyawan. Masalah selanjutnya yaitu kurang baiknya hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk dihormati dan dihargai. Hal ini bisa menyebabkan konflik antara pimpinan dan karyawan, karyawan tidak memiliki ambisi untuk mencapai prestasi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dikarenakan kurangnya motivasi atau dorongan dari pimpinan, oleh karena itu dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

PT. Laju Perdana Indah juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja karena, lingkungan kerja masih rendah dalam system keamanan dan jalan menuju perusahaan masih tidak bagus, jika turun hujan banyak karyawan yang datang terlambat karena faktor jalan yang masih tanah merah, dan kurangnya lampu penerangan yang menuju tempat tinggal karyawan (mess), apa lagi disekeliling mereka adalah tanaman tebu, maka dari itu penerangan sangat dibutuhkan sekali disana, meskipun sudah ada tetap saja masih kurang bagi mereka yang bekerja berjalan kaki.

Harus adanya pengawasan yang lebih ketat atau lebih kuat supaya para karyawan juga bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan mereka agar tidak adanya karyawan atau atasan yang bekerja dengan malas-malasan supaya terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal.

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 kekuatan silaturahmi atau hubungan antara karyawan dilingkungan kerja PT. Laju Perdana Indah dilingkungan kerja PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur ini akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja, selain itu konflik sesama karyawan, dampak dari konflik tersebut lingkungan kerja jadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya yang semula tidak terlibat.

Dalam perusahaan terdapat pekerjaan yang menyenangkan namun rekan kerjanya tidak menyenangkan dan terdapat pula rekan kerjanya menyenangkan tapi pekerjaan yang tidak menyenangkan, maka dari itu jika terdapat rekan kerja yang menyenangkan pasti pekerjaan akan lebih mudah kita kerjakan karena para karyawan berkumpul dilingkungan kerja dengan rekan atau para karyawan yang sama sama menyenangkan, maka dapat meningkatkan hasil yang baik jika kita berkumpul di lingkungan kerja yang membuat kita senang.

Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Biasa konflik antar sesama karyawan ataupun konflik dengan pimpinan yang dapat menyebabkan kemunduran karyawan dan akan menghambat proses produksi dan memperlambat pencapaian tujuan seperti yang sudah direncanakan sebelumnya, karena hubungan yang

kurang baik. Keberhasilan perusahaan ditentukan dari lingkungan yang membuat nyaman para karyawannya.

Jika para karyawan memiliki kinerja yang cekatan atau terampil dan mendapatkan dorongan dari pimpinan maka para karyawan akan bekerja dan melaksanakan tanggung jawab dengan tepat pada waktunya, dan akses internet yang kadang mengganggu jika karyawan ingin mengirimkan data ke pusat selalu sulit. Lingkungan yang kurangnya ketersediaan tempat parkir membuat para karyawan was-was saat bekerja karena belum adanya parkir khusus para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timurr**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur?
3. Adakah pengaruh lingkungan terhadap kinerja PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulisan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja PT. Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang ada didalam perusahaan mengenai motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah Divisi 5 OKU Timur

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadu salah satu sumber refrensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama

Daftar Pustaka

- Diah Isnaini (2019) *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Palembang NoeFikri
- Firmansyah, Muhammad Anang dan RamadhaniNur Wulan. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuman Plastik Surabaya*. Jurnal Efsektif Vol.15
- Lestary Lyta dan Harmon. 2017 . *pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .
Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol.3,No. 2
- Muhammad burso (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Mahyudi Diky. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Bagian Kanator Pada PT. Ramanjaya Pramukti Kabupaten Kampar*.
Jurnal Fekon, Vol 4 No.
- Mappasomba. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasu Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAAR*. Jurnal Vol, 3 No. 007
- Pedoman usulan penelitian (2019), Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono,2019, *Metode Penelitian Kualitatif,Kuantitatif,dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Dalam Jurnal
Investasi Vol.5/No.2

Watung, Rannie dkk, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Dompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.* “
JurnalnEMBE, 2016

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.* Jurnal Investasi Vol.5/No.2