PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGARALAM

SKRIPSI

Nama : Nicholas Sebastian

NIM : 212017330

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGAR ALAM

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Nicholas Sebastisn

NIM : 212017330

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Nicholas Sebastian
NIM	: 212017330
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.

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 diperguruan 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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, 2 Mei 2021

Nicholas Sebastian

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

Nama	**: Nicholas Sebastian**
NIM	**: 212017330**
Fakultas	**: Ekonomi**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

PembimbingI,	**Pembimbing II,**
Edy Liswani, S.E.,M.Si	**Dinarossi Utami, S.E,.M.Si**
NIDN : 0027086001	**NIDN : 0220018901**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Waktu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik maka ia akan memanfaatkanmu"
(HE. Muslim)

"Dunia ibarat bayangan. bila kamu berusaha menangkapnya maka ia akan lari. Tetapi bila kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu"
(Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)

Terucap syukur kepadamu
Ya Allah...
Skripsi ini ku persembahkan kepada

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang selalu mendukung dan senantiasa mendoakanku.**
- **Saudara-saudaraku**
- **Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan kepadaku**
- **Partner terbaikku *Cindy Ayu Destari* yang selalu ada dan senantiasa memicu semangatku untuk terus maju meski sulit dan terus bangkit meski sakit**
- **Almamater kebanggaanku**

Dengan selesainya skripsi ini hamba mohon izinkanlah serta ridhoilah hambamu ini untuk memberikan hadiah terbaik untuk kedua orang tuaku agar mereka dapat tawaf mengelilingi kakbah untuk menyempurnakan ibadahnya kepadamu ya allah.

Hamba mohon dengan didapatnya gelar sarjana ini hamba dapat melukiskan senyum indah diwajah kedua orang tuaku, memberi setiap apa yang mereka inginkan tanpa harus sampai terucap dari mulutnya, mendampingi sarta mengasihi mereka di hari tuanya.
Aamiinnnn ya robbal alaminn…

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahPan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam**.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua tersayang. Mereka adalah orang tua yang berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas 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, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiya Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani,S.E,M.Si dan Ibu Dinarossi Utami, S.E.,M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik,

serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Kepada bapak Hendra Setiawan dan ibu Siti Khotimah sebagai orang tua saya yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk teman-temanku yang telah membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran dan tenaga dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

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. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis

Nicholas Sebastian

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar ..... **i**

Halaman Judul ..... **i**

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... **ii**

Halaman Pengesahan Skripsi ..... **iii**

Moto dan Persembahan ..... **iv**

Prakata ..... **v**

Daftar isi ..... **viii**

Daftar Tabel ..... **x**

Daftar Gambar ..... **xi**

Daftar Lampiran ..... **xii**

Abstrak ..... **xiii**

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 10

A. Landasan Teori 10

B. Penelitian Sebelumnya 24

C. Kerangka pemikiran 27

D. Hipotesis 29

BAB III. METODE PENELITIAN 30

A. Jenis Penelitian 30

B. Lokasi Penelitian 31

C. Operasionalisasi Variabel 31

D. Populasi dan Sampel 32

E. Data yang Diperlukan 34

F. Metode Pengumpulan Data 34

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan 43

B. Pembahasan Hasil Penelitian 68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 75

A. Simpulan 75

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Target dan Realisasi Penjualan..... 4

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian 31

Tabel III.2 Kerangka Sampel 33

Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan 47

Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja..... 48

Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja..... 49

Tabel IV.4 Uji Reliabilitas 50

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasasrkan Jenis Kelamin 51

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasasrkan Jenis Pendidikan 52

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasasrkan Bagian 53

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasasrkan Masa Kerja 54

Tabel IV.9 Variabel Kinerja Karyawan 55

Tabel IV.10 Variabel Motivasi Kerja 58

Tabel IV.11 Variabel Lingkungan Kerja 61

Tabel IV.12 Analisis Regregi Linier Berganda 63

Tabel IV.13 Uji f 65

Tabel IV.14 Uji t 66

Tabel IV.15 Koefisien Determinasi 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4: Regresi Linier Berganda

Lampiran 5: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6: f tabel dan t tabel

ABSTRAK

Nicholas Sebastian / 212017330 / 2021 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam yang berjumlah 115 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *Stratifed 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 uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam, Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.

Kata Kunci : Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja, kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau badan lain yang difungsikan untuk melakukan kegiatan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum, kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan beberapa faktor produksi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, dan juga modal. Dalam hal melakukan kegiatan produksi tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, tenaga kerja ahli pada bidangnya masing-masing dan karyawan dengan kinerja yang baik sehingga nantinya diharapkan dapat mengelola aset perusahaan dengan baik serta mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan tersebut menunjukan sebuah hasil atau prestasi kerja organisasi dan menunjukan sebuah peforma organisasi itu sendiri yang diperoleh dari serangkaian aktivitas yang telah dijalankan dan dilaksanakan oleh organisasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2018:269). Dengan demikian, Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga mampu memberikan sebuah kinerja yang baik guna mewujudkan

pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, bagi para pekerja atau karyawan bukan hanya ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi namun tujuan individunya juga ikut tercapai dimana membuat dirinya sebagai karyawan termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar.

Motivasi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena mendapat dorongan untuk melakukan sebuah aktifitas pekerjaan dengan senang hati dan bersungguh-sungguh. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Setiawan (2013). Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu jelas sudah menjadi tugas manajemen di dalam perusahaan untuk mendorong karyawan agar termotivasi sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hal lain yang perlu diperhatikan oleh manajemen di dalam sebuah perusahaan adalah Lingkungan kerja, Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja memberikan sebuah pengaruh langsung terhadap karyawan di perusahaan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, (Nitisemito dalam Ali Chaerudin dkk, 2020:524). Untuk itu lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan sebuah rasa aman serta nyaman sehingga

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka akan membuat karyawan menjadi betah ditempat kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal, efiesien, waktu kerja yang dipergunakan menjadi lebih efektif, serta mampu bekerja sesuai dengan perintah dan arahan dari atasan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja di perusahaan tidak memadai maka akan menurunkan intensitas kerja serta menurunkan kinerja karyawan tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam didirikan berdasarkan akta No : 40 tanggal 19 maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH., Notaris di Jakarta, yang telah mendapat pengesahan dari Mentri Kehakiman republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No : C2-8335.HT.01.01.TH.96 tertanggal 8 Agustus 1996, dan telah diumumkan dalam Tambahan berita Negara Indonesia No : 8563/1996 (Akta Pendirian), serta telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan Dikantor Pendaftaran Perusahaan Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kota Madya Bandar Lampung (TDP) No : 070111010385 Dengan No : 001/BH.2.13/IX/1996 Tertanggal 3 September 1996.

Lokasi Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pagaralam berada di Kelurahan Gunung Dempo Kecamatan Pagaralam Selatan yang berjarak 9 km dari kota pagaralam, 69 km dari Kota Lahat, 300 Km dari Kota Palembang, 280 Km dari Provinsi Bengkulu dan 650 Km dari Kantor Direksi PTPN.VII (persero) Bandar Lampung. Perusahaan ini pada

awalnya memproduksi Teh Hitam dengan dua metode, yaitu metode Orthodox dan metode CTC (Crush, Tear, and Curl). Metode Orthodox merupakan metode yang telah ada sejak pertama kali perusahaan ini didirikan. Sedangkan metode CTC (Crush, Tear, and Curl) merupakan metode baru yang diterapkan pada perusahaan ini sejak 2012 sampai dengan Maret 2019 lalu, namun sekarang perusahaan ini menggunakan metode baru yaitu Orthodox Premium dalam melakukan proses produksi teh hitamnya.

Tabel I.1

Realisasi produksi Teh Hitam PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2015	15.000 Ton	18.365 Ton	122,43%
2	2016	15.000 Ton	21.832 Ton	145,54%
3	2017	16.000 Ton	17.612 Ton	110,07%
4	2018	16.000 Ton	14.574 Ton	91,08%
5	2019	17.000 Ton	13.378 Ton	78,69%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam 2020

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan Teh Hitam PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam dalam 2 tahun terakhir (2018-2019) mengalami penurunan. Hal ini desebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. Rendahnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Hasil observasi awal dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara kepada 5 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam ditemukan permasalahan-permasahan sebagai berikut yaitu permasalahan pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Standar produksi yang telah di tentukan oleh perusahaan tidak tercapai dengan baik yang di sebabkan oleh adanya karyawan yang menyia-nyiakan waktu kerja yang mengakibatkan pekerjaan selesai pada waktunya, yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut kurang berkualitas dalam bekerja. lalu alat dan sarana yang disediakan perusahaan masih kurang memadai seperti, mesin produksi yang sudah tua yang masih di oprasikan hingga sekarang dan tidak tersedianya mes untuk karyawan memberikan dampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan di

Kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam saat ini masih kurang baik, pertama kondisi kerja yang kurang baik dilihat dari kurangnya interaksi pimpinan dalam memberikan dorongan atau masukan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan menjadi bekerja secara asal dan lebih banyak malasnya, lalu dalam hal fasilitas kerja dilihat dari kurangnya peralatan penunjang yang disediakan atau diberikan oleh perusahaan seperti, peralatan produksi berupa mesin yang sudah tua yang masih di oprasikan

hingga sekarang dan tidak tersedianya mes untuk karyawan memberikan dampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan karena pemberian fasilitas kerja yang baik akan memberikan sebuah dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih leluasa namun tetap mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Selanjutnya yaitu pengakuan dari atasan dilihat dari kurangnya pemberian kesempatan terhadap karyawan untuk diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, hal ini juga berdampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan dimana karyawan akan merasa tidak ada Pengakuan dari atasan atas jasanya yang diberikan untuk perusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan dan system kerja menjadi kondusif bagi karyawan sehingga, dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam masih kurang baik, pertama yaitu dimemsi udara ditandai dengan kondisi ruang kerja yang kedap udara yang menyebabkan suhu udara menjadi lembab membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif akibatnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak akan terealisasi dengan baik sehingga hasilnya tidak efektif dan efisien. minimnya pencahayaan karena lampu yang redup ditambah tidak ada cahaya matahari yang masuk karena jendela kurang membuat karyawan

merasa tidak nyaman dalam bekerja. Menyebabkan karyawan menjadi lebih sering keluar masuk ruangan sehingga pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dengan tepat waktu serta membuat hubungan antar sesama rekan kerja menjadi kurang baik. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan intensitas kerja karyawan sehingga motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Ketika kenyamanan sudah hilang di dalam diri karyawan dalam bekerja maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan dimana karyawan akan sering tidak masuk kerja, bolos pada jam kerja dan tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan mencari perusahaan lain. Hal lain akibat dari buruknya kondisi lingkungan kerja pada perusahaan adalah terhadap kesehatan diri karyawan itu sendri. Hal inilah yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam.**

B. Rumusan Masalah.

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawanpada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam?

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam.

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi penulis.

   Penelitian dapat memberikan gambaran terhadap praktek dan teori yang didapatkan selama waktu perkuliahan serta menambah wawasan penulis mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan.

   Membantu perusahaan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater.

   Hasil penelitian dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian yang memiliki topik dan pembahsan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi Fandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing

Ayu Nisa, M. Kumroni Makmuri, Hasmawaty AR3 (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang.* Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Bina Darma Palembang

Heri Supriyanto, M. Djudi Mukzam (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : *Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Juni Priansa dan Donni (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta

Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*

Rr. Dewi Handayan (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya*

S.P Hasibuan, Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono (2017). *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung : Alfabeta

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja.* Depok: PT Rajagrafindo Persada

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja.*Depok: PT Rajagrafindo Persada