

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA CITRA MULIA
KECAMATAN INDRALAYA UTARA
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



NAMA : SEALVA SEPTANTIANI

NIM : 212017281

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA CITRA MULIA
KECAMATAN INDRALAYA UTARA
KABUPATEN OGAN ILIR**

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



NAMA : SEALVA SEPTANTIANI

NIM : 212017281

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sealva Septantiani
Nim : 212017281
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 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.
- 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Sealva Septantiani
Sealva Septantiani

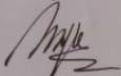
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Kecamatan
Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir
Nama : Sealva Septantiani
NIM : 212017281
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I,


Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN:0217036101

Pembimbing II,


Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 002802601

Mengetahui Dekan
u.b Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057510

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada allah lah engkau berharap“
(QS. Al- insyirah, 6-8)).

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

Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan Penuh keikhlasan,
menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.
(Sealva Septantiani)

Persembahkan

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini Khusus Kepada :

- **Untuk Kedua Orang Tua Ku Tercinta**
Ayahanda Sumarni,S.pd dan Ibunda Susmalita
- **Adek Ku Galang Ramadhan dan Gilang Ramadhan**
- **Keluarga Besarku**

PRAKATA



Assalamualikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Sebagai bentuk rasa syukur atas segala nikmat , rahmat serta ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Indralaya. Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan karena dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. Tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan dorongan dari kedua orang tua tersayang yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang , mendoakan dan bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini ,

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan 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 sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Belliwati Kosim,S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Ibu Fitantina,S.E.,M.Si selaku pembimbing II.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda Sumarni,S.pd, Ibunda Susmalita, dan kedua adik Galang Ramadhan, Gilang Ramadhan yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati dan memberi dukungan penulis dalam semua hal dan kondisi apapun hingga akhir.
7. Seluruh sahabat dan teman- teman angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat dan semoga Allah SWT. Membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua Aamiin. Atas kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2021

Sealva Septantiani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABLE	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Motivasi Kerja	12
3. Lingkungan Kerja	17
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Tempat penelitian	27

C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan sampel	29
E. Data yang Diperlukan	31
F. Tehnik Pengumpulan data	32
G. Uji Instrumen.....	33
H. Analisis Data dan Tehnik Analisis	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Penjualan PT. Arwana Citra Mulia Keramik	4
Tabel III.1Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja.....	28
Tabel III.2Kerangka Sampel	30
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Motivasi, danLingkungan Kerja.....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	47
Tabel IV.3 Jawaban Responden untuk variabel Kinerja karyawan	48
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	52
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	59
Tabel IV. 7 Uji F (simultan) ANOVA ^b	61
Tabel IV.8 Uji t (parsial/individu) Coefficients	62
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka pemikiran	24
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.	40
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	41
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Surat Pernyataan Selesai Riset
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y
- Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X1
- Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X2
- Lampiran 7. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 9. Output SPSS
- Lampiran 10. Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Hasil Cek Plagiat
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat SPSS
- Lampiran 13. Sertifikat covid 19
- Lampiran 14. Biodata Penulis

ABSTRAK

Sealva Septantiani/212017281/2021/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir/Sumber Daya Manusia (SDM).

Tujuan penelitian ini mengetahui 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Arwana Citra Mulia Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Arwana Citra Mulia Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Arwana Citra Mulia Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji hipotesis f dan uji t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa Ada pengaruh Positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia, dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 88,5% Terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia.


Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Sealva Septantiani/212017281/2021/The Effects of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Arwana Citra Mulia, North Indralaya District, Ogan Ilir Regency/Human Resources (HR).

The purpose of this study is to determine 1) to determine the effect of motivation and work environment on performance at PT. Arowana Citra Mulia Ceramics in Indralaya, Ogan Ilir Regency. 2) to determine the effect of motivation on performance at PT. Arowana Citra Mulia Ceramics in Indralaya, Ogan Ilir Regency. 3) to determine the effect of the work environment on performance at PT. Arowana Citra Mulia Ceramics in Indralaya, Ogan Ilir Regency. The sample used was 66 people with the sampling technique using the proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study is primary data. The data collection method used is through a questionnaire, the data analysis technique used is Multiple Linear Regression. Test the f dan t hypotheses, of determination.: There is a positive influence between motivation and work environment on the performance of employees of PT. Arowana Citra mulia. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant influence between motivation and work environment on the performance of employees of PT. Arowana Citra Mulia. The results of the t test indicate that there is a significant influence of motivation on the performance of employees of PT. Arowana Citra mulia, and there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Arowana Citra mulia. . The results of the coefficient of determination show that motivation and work environment on employe performance 88,5% to changes in performance at PT. Arwana Citra Mulia.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

No: 91	September 9, 2021	
--------	----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor –faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Menurut Muhammad Busro (2018:88) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja merupakan perbandingan

hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan untuk bekerja dengan baik, kecukupan waktu pengerjaan, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja dan pemahaman pekerjaan.

Fillmore H. Stanford Dalam Muhammad Busro (2018:49) Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2017:111) Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, Karena motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya

motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019:56) lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologi kerja karyawan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

PT. Arwana Citra Mulia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi ubin keramik dengan biaya rendah yang melayani pasar menengah ke bawah secara nasional, ruang lingkup kegiatan Arwana Citra Mulia (ACM) sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan keramik dan menjual hasil produksinya didalam negeri. Kinerja karyawan PT.Arwana Citra Mulia di Indralaya masih ada yang belum sesuai harapan atau bisa disebut kurang baik karena masih terdapat sebagian karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak memuaskan, selain itu bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus pada atasan, kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tujuan

PT. Arwana Citra Mulia yang belum tercapai tujuan dapat dilihat didata penjualan sebagai berikut.

Tabel.1.1
Realisasi Penjualan PT. Arwana Citra Mulia Keramik

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Realisasi target
2016	8640 pack	6739 pack	77,99%
2017	8640 pack	5534 pack	64,05%
2018	8640 pack	8639 pack	99,98%
2019	8640 pack	7032 pack	81,38%
2020	8640 pack	6631 pack	76,74%

Sumber Data: PT Arwana Citra Mulia, tahun 2020.

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat naik turunnya penjualan keramik di PT. Arwana Citra Mulia keramik, penjualan terbesar terjadi pada tahun 2018 dan terus mengalami penurunan ditahun berikutnya, hal ini diperkirakan karena menurunnya kinerja karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Keramik rendahnya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar produksi yang ditargetkan perusahaan kemudian rendahnya kinerja juga dapat dilihat dari menurunnya produksi yang biasanya memproduksi keramik hingga 24 pack perhari, namun dalam beberapa tahun ini hanya mampu memproduksi keramik paling banyak 21-22 pack perhari.

Kualitas keramik yang dihasilkan dalam beberapa tahun ini kurang maksimal, seharusnya keramik yang dijadwalkan oleh perusahaan hari ini masuk dalam perusahaan, tiga hari atau empat hari sudah dalam proses pengeringan ini belum juga diproses dalam pengeringan karena alat pengeringan tiba-tiba rusak maka proses pengeringan keramik terhambat dan keramik yang dihasilkan tidak maksimal.

Motivasi yang ada di PT. Arwana Citra Mulia, berkaitan dengan permasalahan tanggung jawab, prestasi kerja, dan pengakuan atas kinerja. pemberian tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya perhatian dan pengawasan dari pimpinan PT. Arwana Citra Mulia yang mengakibatkan karyawan lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada karyawan lain. Sehingga dorongan atau keinginan untuk memotivasi diri sendiri juga belum maksimal. Adapun rendahnya apresiasi, penghargaan, minimnya pemberian bonus dan juga pengakuan dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang ada di PT. Arwana Citra Mulia berkaitan dengan permasalahan penerangan, keamanan, dan pertukaran udara, penerangan yang kurang memadai seperti banyaknya lampu penerangan yang mati, sehingga ruangan menjadi kurang terang dan sulit untuk membedakan produk yang baik dan produk yang kurang baik. Keamanan dalam PT. Arwana Citra Mulia, sangat kurang kondusif dalam pemakaian safety sehingga sering terjadi lingkungan kerja kecelakaan, sirkulasi udara dan ventilasi udara sudah memadai namun masih ada kurangnya pertukaran udara yang masuk sehingga mengakibatkan terganggunya proses kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dilakukan kajian penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Arwana Citra Mulia Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh, diperkuliahkan , khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Suandani (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimningan, jurnal Maker Vol 4.*
- Bunga Astra Gracia (2019),Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan, jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2*
- Hasibuan M S.P. (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi
- Hafis Laksmana Nuraldy,(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta, jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 15.*
- Kadarisman.(2017). Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia.Jakarta : PT Rajagarafindo Persada.*
- Muhammad Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Prenamedia Group.*
- Mahmudah Enny W(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : Ubhara Manajemen press..*
- Syofian Siregar (2013) “*Metode Penelitian Kuantitatif*”.jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto (2018).Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Bekasi, jurnal Citra Widya Edukasi VOL 10.*
- Teguh Ariefiantoro (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang, jurnal majalah Ilmiah Solusi Vol 16.*
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja, Edisi Kelima, Jakarta : PT Rajagrafindo persada.*
- Yoyo Sudaryo.(2019). *Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta : Andi.*