

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANGGALA USAHA  
MANUNGAL CABANG MUARA ENIM**



**Skripsi**

**Nama : Ani Permatasari  
NIM : 212018289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**Skripsi**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANGGALA USAHA  
MANUNGAL CABANG MUARA ENIM**

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



**Nama : Ani Permatasari  
NIM : 212018289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ani Permatasari

NIM : 212018289

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun 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 publikasi orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan secara 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 ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2022



Ani Permatasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara  
Enim.  
Nama : Ani Permatasari  
NIM : 212018289  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 20 Maret 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si**  
NIDN : 0211116203

**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M**  
NIDN : 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Jangan bandingkan hidupmu dengan hidup orang lain.  
Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan,  
mereka bersinar saat waktunya tiba”**

**“Aku berjuang hanya untuk satu hal yaitu orang tua  
yang harus bahagia di masa tua”**

### Persembahkan

- Kedua orangtua ku tercinta (Bapak Sapidin (Alm) dan Ibu Nurcik) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan setiap saat.
- Saudara laki-laki terutama (Kiki Armansyah, Deri, Pika, Pompi, Dila, Yani, Dian, Meika) yang sangat saya sayangi yang sudah mendoakan saya.
- Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa.
- Dosen beserta Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang.

## **PRAKATA**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang dan dengan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Bapak Sapidin (Alm) dan Ibu Nurcik serta keluarga besarku yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis yang telah memberikan dukungan, doa, serta dorongan motivasi agar penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka.

Keberhasilan selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr H. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Ttihandayani S.E., M.Si dan Bapak Mister Chandra S.Pd., M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran adminitrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
9. Kedua orang tua ku bapak Sapidin (Alm) dan ibu Nurcik yang telah sangat manyayangiku, membesarkan dan mendoakan sesukseanku serta memberikan segalanya untuk membahagiakanku.
10. Saudara laki-laki ku Deri, Pika, Pompi, Dila terutama Kiki Armansyah yang telah rela menghabiskan masa mudanya untuk bekerja demi membiayai kuliahku selama ini. Serta suadari perempuanku Yani, Dian, Meika.
11. Teman-temanku Dona Anggita, Ajeng Lestari, Tyta Dhera Natasya, Ananda Pramesti R.C, Cery Novita , Jesika Margaretha, Siwi Damayanti, Anggini. yang telah memberikan saran dan semangat dalam memperlancar skripsi ini.
12. Keluarga besar bapak Sapidin (Alm) dan ibu Nurcin

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Ani Permatasari  
NIM :212018289



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Pustaka .....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasional Variabel .....	31

D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	36
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Peneitian .....	63
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Table I.1 Data Hasil Produksi Batu Bara .....	4
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Jumlah populasi.....	32
Tabel III.3 Jumlah Sampel .....	33
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert .....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel IV.7 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
Tabel IV.8 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV.9 Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji t ( Parsial) .....	61
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	28
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian .....	72
Lampiran 2 : Surat Keterangan Selesai Riset.....	73
Lampiran 3 : Daftar Pertanyaan/ Kuesioner .....	74
Lampiran 4 : Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi.....	77
Lampiran 5 : Data dan Hasil Peengolahan Data .....	78
Lampiran 6 : Sertifikat Pelatihan Pengolahan Skripsi .....	102
Lampiran 7 : Hasil Cek Plagiasi.....	107
Lampiran 8 : Biodata Peneliti .....	108

## ABSTRAK

**Ani Permatasari / 212018289 / 2022 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muaraa Enim. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 68,1%.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja**

## **ABSTRAK**

**Ani Permatasari / 212018289 / 2022 / The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch.**

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work motivation simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The sample used in this study as many as 83 respondents with a sampling technique that is simple random sampling. The type of research used is associative research. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique used is the questionnaire method (Questionnaire) and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that the variables of work environment and work motivation had a positive effect on employee performance at PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. Manggala Usaha Manunggal Muaraa Enim Branch. The results of the coefficient of determination of the work environment and work motivation contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance with a large contribution of 68,1%.

**Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Motivation**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dalam mencapai hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu kajian sumber daya manusia adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2014:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber



daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya.

Faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2012:67) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Malayu (2014:122) motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Motivasi yaitu dorongan untuk berbuat sesuatu, artinya manusia dituntut untuk berperilaku yang dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan, menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi sebagai motor penggerak bagi setiap karyawan yang mendasari karyawan untuk bertindak dalam melakukan sesuatu. Seorang karyawan dapat bekerja secara profesional jika

pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat. Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Titan Infra Energi sebagai salah satu perusahaan infrastruktur dan logistik energi yang berkembang pesat di Indonesia yang didirikan pada tahun 2005 mencakup sejumlah entitas bisnis dengan pengalaman luas dalam layanan infrastruktur energi. PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim merupakan anak dari Titan Infra Energi yang bergerak dibidang kontraktor pertambangan yang berkembang pesat di Indonesia dengan pengalaman luas dari tim manajemennya. PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim menyediakan layanan pengambilan batubara, penggalian, pemuat dan pengangkutan batubara, pemindahan lapisan tanah atas, pembuangan, dan pembentukan kembali, saat ini PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim aktif mengelola berbagai pertambangan batubara serta melakukan pembangunan jalan dan pekerjaan di Sumatera dan Kalimantan.

Kinerja PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim masih belum sesuai harapan atau bisa disebut kurang baik karena masih belum tercapainya target yang ingin dicapai perusahaan sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak memuaskan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian yang telah dicapai oleh perusahaan selama periode 2016-2020.

**Tabel 1.1**  
**Hasil pelaksanaan kinerja karyawan terhadap pengangkutan batu bara PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim**

Tahun	Target Pengangkutan produksi (ton)	Realisasi	Persentase	Target yang belum tercapai (%)
2016	4.000.000	3.000.000	75%	25%
2017	4.000.000	3.500.000	87,5%	12,5%
2018	4.000.000	2.300.000	57,5%	42,5%
2019	4.000.000	3.700.000	92,5%	7,5%
2020	4.000.000	1.500.000	37,5%	62,5%

Sumber : PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat kuantitas pencapaian perusahaan kurang baik dilihat dari hasil pelaksanaan kinerja karyawan terhadap pengangkutan batu bara selama lima tahun terakhir ada yang mengalami penurunan dan kenaikan, pada tahun 2020 perusahaan hanya mampu mencapai 37,5% dan 62,5% yang belum tercapai dari hasil yang telah di targetkan oleh perusahaan dan pencapaian tertinggi dapat dilihat pada tahun 2019 mencapai 92,5% dan yang belum tercapai hanya 7,5% dari hasil yang telah diteloh ditargetkan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal masih kurang baik yang dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan karyawan belum sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, serta masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Adapun yang menjadi permasalahan kinerja karyawan yaitu tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim masih kurang baik karena suara bising yang disebabkan oleh ruangan kerja karyawan sangat dekat dengan jalan keluar masuknya pengangkutan batu bara sehingga suara bising tersebut mengganggu kenyamanan karyawan, serta lingkungan kerja PT. Manggala Usaha Manunggal kurang aman karena setiap orang bebas masuk dan tidak ada pengamanan yang ketat sehingga sering terjadi pencurian alat kontraktor dan minimnya pencahayaan yang ada di dalam ruangan kerja karyawan karena lampu yang redup mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja yaitu motivasi kerja yang diberikan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim masih kurang dirasakan oleh karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya peran pemimpin dalam memotivasi karyawan ditunjukkan dengan sikap pemimpin yang acuh tak acuh kepada karyawannya sehingga tercipta jarak antara karyawan dan atasan. gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan, selain itu perusahaan tidak memberikan penghargaan baik berupa pujian ataupun insentif bagi karyawan yang berprestasi, dari masalah-masalah tersebut dapat menjadi penghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penellitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim?
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat Lokasi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

3. Manfaat Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fikrianto Nuridin (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2017, 5(1).
- Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet dan Victor P.K. Lengkong (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA* 2016, 4(3).
- Arikunto, 2015. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Firdaus (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen* 2017, 4(1).
- Hariandja, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta.
- Helmi, Richardus Risky Ratrigis dan Nurwati (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Plaza Toyota Cabang Green Garden. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2021, 3(1).
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Adminitrasi* 2016, 41(1).
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi AKSARA
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lyta Lestary dan Harmon (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2017, 3(2).
- Malayu S. P Hasibuan. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- M. Iqbal Hasan (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik2 (Statistik Interensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. *Jurnal Adminitrasi* 2016, 4(2).
- Muchamad Ressa Farizki (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 2017, 6(5).
- Muhamad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 2019, 13(1).
- Nitisemito, 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Sedarmayanti 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biofarmasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)* Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Komputer dan Bisnis* 2016, 10(2).
- Teddy Adrianto, Joshua Pandapotan Siringoringo (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kayu. *Junal Internasional Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 2020, 4(1).
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.