

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Yuni Patriastuti**

**NIM : 212018079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG**

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



**Nama : Yuni Patriastuti**

**Nim : 212018079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuni Patriastuti  
Nim : 212018079  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Uni Van Houten Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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, Desember 2021



Yuni Patriastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Uni Van Houten Palembang

Nama : Yuni Patriastuti  
NIM : 212018079  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Maret 2022

**Pembimbing I,**



**Edy Liswani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0027086001

**Pembimbing II,**



**Lesi Agusria, S.E., M.M**  
NIDN : 0205088201

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto :**

- ❖ **Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S. Al-Insyirah : 6).**
- ❖ **Barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka (Q.S. Ath. Thalaq : 2 – 3)**
- ❖ **Barang siapa menenmpuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga (HR. Muslim)**

### **Persembahan :**

**Dengan rasa cinta dan Ridho Allah SWT**

**Ku Persembahkan Skripsi ini khusus**

**kepada :**

- 1. Bapakku tercinta Asmana dan ibuku  
tercinta Samunah yang selalu senantiasa  
mendoakan dan mengharapkan  
keberhasilanku.**
- 2. Kakak-kakakku dan serta Keluarga  
Besarku yang selalu memberi semangat.**
- 3. Sahabat Seperjuanganku.**
- 4. Almamater Kebanggaanku.**
- 5. Kedua Pembimbingku.**



## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb**

Alhamdulillah rabbi'alamin puji syukur panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua tercinta, bapak Asmana dan Ibu Samunah, Saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Kepala selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Beliwati Kosim S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Keluarga tercinta terutama kepada orangtuaku (bapakku tercinta Asmana dan Ibuku tercinta Samunah) dan kakak-kakakku (Arliviani, Wahyu wiwik astriani, dan Wiwin Trimulyadi) yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
10. Keponakan-keponakanku yang terkasih Zuhdi, Zahran, Zeli dan Zizi.
11. Kepada sahabat seperjuangan (Haniya afiya fadilah, Widya febrianti, Voni setyo rini, Fiorentina, Witri puja winiarti, Widia Indah, Nia Nurul lita, Vivi Santia, Maysa Maduri).

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/mahasiswi 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 terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan skripsi ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Palembang, Februari 2022

Yuni Patriastuti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Pustaka .....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29

B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	30
D. Populasi Dan Sampling .....	31
E. Data Yang Diperlukan .....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Produksi.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian .....	25
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	30
Tabel III.2 Jumlah Populasi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.....	31
Tabel III.3 Jumlah sampel karyawan berdasarkan tingkat pendidikan .....	32
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	46
Tabel IV.4 Kinerja Karyawan Y .....	47
Tabel IV.5 Motivasi X1 .....	50
Tabel IV.6 Lingkungan Kerja X2 .....	53
Tabel IV.7 Uji Validitas .....	56
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.11 Hasil Uji T .....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran Jadwal Penelitian
- Lampiran Daftar Kuesioner Untuk Responden
- Lampiran Surat Keterangan Riset
- Lampiran Sertifikat AIK
- Lampiran Sertifikat Komputer
- Lampiran Sertifikat SPSS
- Lampiran Sertifikat Seminar
- Lampiran Tabel r
- Lampiran<sup>9</sup> Tabel F
- Lampiran Tabel t
- Lampiran Hasil Uji Validitas dab Uji Reabilitas
- Lampiran Tabulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran Plagiarisme Checker
- Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Yuni Patriastuti / 212018079 / 2022 / Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Penelitian ini yang beralamatkan di Jln. Teguh Kandrak no. 9998 RT. 28 RW. 10 Kelurahan Karya Jaya Kertapati Palembang, Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Metode sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Sedangkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.

**Kata kunci : Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**Yuni Patriastuti / 212018079 / 2022 / The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Uni Van Houten Palembang.**

The formulation of the problem in this study is Is there an Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Uni Van Houten Palembang. an Houten Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on the performance of employees of PT. Uni Van Houten Palembang. This research is located at Jln. Teguh Kandrak no. 9998 RT. 28 RW. 10 Kelurahan Karya Jaya Kertapati Palembang, South Sumatra. The variables in this study are employee performance, motivation and work environment. In this study, the sample taken was 50 respondents. The sample method used is simple random sampling. The type of data used in this research is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. Analysis of the data used is qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that motivation and work environment have a significant and positive influence on employee performance at PT. Uni Van Houten Palembang. Meanwhile, motivation has a significant and positive effect on employee performance at PT. Uni Van Houten Palembang and the work environment have a significant and positive influence on the performance of employees of PT. Uni Van Houten Palembang.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling mempunyai dan memiliki dalam hal satu sama lain yang saling berinteraksi. Menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki tugas, pokok dan fungsi masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Dalam organisasi ada beberapa segmen lingkungan, yaitu cuktore budaya dan teknologi, pada tahap teknologi kini menjadi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam halnya operasional perusahaan karena teknologi menjadikan sebab acuan dalam kemajuan atau mundurnya suatu perusahaan seperti penggunaan aplikasi, alat dan sarana yang ada, karena itu peran penting bagi teknologi perkembangan perusahaan yang sangat dibutuhkan. Teknologi sudah menjadi sebuah sejarah tersendiri semenjak organisasi tersebut lahir.

Sumber daya manusia (SDM) adalah karyawan yang merupakam aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan

professional agar seluruh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bisa berhasil sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan optimal perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntunan era globalisasi. Ada beberapa cara untuk menjaga keberdasan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan diantaranya ialah dengan meningkatkan kinerja dengancara memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan bertanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau kurang tidak baik. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir



(2016:189) antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kemampuan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, seseorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan.

Filmore H. Standford 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 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.

Nitsemito 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 diberikan.

PT. Uni Van Houten Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi makanan yang terletak di Jln. Teguh Kandrak no. 9998 RT. 28 RW. 10 Kelurahan Karya Jaya Kertapati Palembang, Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan yang memproduksi makanan PT. Uni Van Houten Palembang dituntut harus selalu menjaga kebersihan, kehygienisan dan rasa dari hasil produksinya, sesuai dengan peraturan BPOM RI. Perusahaan juga selalu mengikuti perkembangan-perkembangan di lapangan dan selalu membuat inovasi-inovasi baru untuk rasa dan bentuk dari produk es krim agar menarik lebih banyak konsumen-konsumen. PT. Uni Van Houten Palembang juga selalu mengedepankan kualitas dan produk yang halal, penjualan barang dengan jenis barang dagangan utama yaitu es krim.

Berikut adalah data realisasi produksi pada tahun 2016 sampai 2020 :

**Tabel I.1**  
**Realisasi Produksi PT. Uni Van Houten Palembang Tahun 2016 - 2020**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target produksi (liter)</b>	<b>Realisasi pencapaian (liter)</b>	<b>Prosentase pencapaian (%)</b>
1	2016	259.340	155.233	59 %
2	2017	259.340	169.423	65 %
3	2018	259.340	185.420	71 %
4	2019	269.233	210.220	78 %
5	2020	321.518	235.213	73 %

**Sumber : PT. Uni Van Houten Palembang 2021**

Tabel I.1 menunjukkan tingkat realisasi produksi PT. Uni Van Houten Palembang selama 5 tahun terakhir masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan yang dilihat dari aspek produksi yang dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat produksi yang ditargetkan perusahaan dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Selama 5 tahun terakhir, produksi PT. Uni Van Houten Palembang mengalami fluktuasi dengan jumlah rata-rata produksi sebesar 69.2%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang masih ada yang belum memenuhi standar kualitas kerja, sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum sesuai harapan perusahaan dan juga karyawan belum mengerjakan pekerjaan pada tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan selama 7 jam dalam sehari, seperti mengantarkan es krim keluar daerah, disebabkan peralatan produksi yang rusak sehingga karyawan tidak dapat memenuhi limit yang telah diberikan perusahaan.

Motivasi juga menjadi salah satu indikasi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Karena karyawan di PT. Uni Van Houten Palembang masih kurang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ditunjukkan oleh karyawan belum sepenuhnya berperilaku baik karena tidak adanya penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang dicapai karyawan, serta karyawan belum menjalankan tugas sesuai yang di tugaskan perusahaan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum memadai, seperti peralatan produksi yang rusak, sehingga menyebabkan penghambatan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. Uni Van Houten Palembang berkaitan dengan permasalahan penerangan, keamanan, dan pertukaran udara. Penerangan yang belum memadai ada beberapa lampu yang mati dan masih belum diganti. Keamanan dalam PT. Uni Van Houten Palembang sangat kurang kondusif dalam pemakaian safety, sehingga sering terjadi lingkungan kerja kecelakaan, sirkulasi udara dan ventilasi sudah memadai, namun masih ada kurangnya pertukaran udara masuk sehingga mengakibatkan terganggunya proses kerja karyawan menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja yang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis  
Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
2. Manfaat bagi perusahaan  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Uni Van Houten Palembang.
3. Manfaat bagi almamater/Universitas  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bintoro & Daryanto 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Donni Juni P 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komarudin 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* .
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) : Rajagrafindo Persada.
- Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen press.
- Muhammad Burso 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Mahabbati, S. &. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Talang Lindung Sakti Sungai Penuh. *Al Dzahab Islamic Economy Journal*.
- Ragil Permansari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja PT Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*.
- Septiadi, Suci, Marnisah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang . *JASMARK : Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sembiring. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *JURAKUNMAN (JURNAL AKUNTANSI DAN MANAJEMEN)*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Yoyo Sudaryo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.